

การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

ปีการศึกษา 2556

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตที่ส่งมาที่ศูนย์วิทยานิพนธ์ ที่ส่งเสริมทางบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT MODEL FOR THE EMPOWERMENT OF
TEACHERS IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS

Miss Saardlak Chongkhlaiklang



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Department of Educational Policy, Management, and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ
โดย	ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สาขาวิชา	นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์
	รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง : การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT MODEL FOR THE EMPOWERMENT OF TEACHERS IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ศ. ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ. เอกชัย กี่สุขพันธ์ , , หน้า.

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. พัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ 4) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ ประชากรคือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31,770 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จำนวน 396 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล 1,850 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย และเทคนิค PNI_{Modified} ตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 25 คน และสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย=3.50) รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ย=3.46) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (ค่าเฉลี่ย=3.25) สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย=4.19) รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ย= 4.09) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (ค่าเฉลี่ย=3.91) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าสูงสุด (PNI_{modified} =0.22) รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (PNI_{modified} =0.21) และต่ำที่สุดคือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (PNI_{modified} = 0.17) 2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่เน้นบูรณาการของการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน การเมืองและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู” (School Management Model Focus on the Integration of Collegial, Political and Cultural Management Models for Teacher Empowerment: ICPCM Model) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ คือ 1) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ: ยึดตามเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู 4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ: ตัดสินใจโดยขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน 5) ลักษณะของโครงสร้าง: หน่วยงานย่อยเป็นผู้กำหนดเอง 6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม: ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ 7) ภาวะผู้นำ: ผู้นำที่พยายามแสวงหาความเห็นเอกฉันท์ เป็นทั้งคนกลางและผู้มีส่วนร่วม 8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง: เป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการทำงานให้สำเร็จ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง การศึกษา
 สาขาวิชา บริหารการศึกษา
 ปีการศึกษา 2556

5284257427 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: EMPOWERMENT OF TEACHERS / A MANAGEMENT MODEL FOR THE EMPOWERMENT OF TEACHERS

SAARDLAK CHONGKHLAIKLANG: DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT MODEL FOR THE EMPOWERMENT OF TEACHERS IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS. ADVISOR: PROF. PRUET SIRIBANPITAK, Ph.D., CO-ADVISOR: ASSOC. PROF. EKACHAI KEESOOKPUN, pp.

The objective of this research: 1. To study the current situation and desirable situation and 2. To development of a management model for the empowerment of teachers in basic education institutions. Mixed method research. The research was divided into 4 processes: 1) study a management model for the empowerment of teachers in basic education institutions in current situation and desirable situation, 2) drafting a future management model for the empowerment of teachers in basic education institutions, 3) reviewing the appropriateness and feasibility of the model, and 4) improving and proposing the model. Populations were the basic education institutions 31,770 schools. The samples were 396 schools from multi-stage random sampling. Informants were 1,850 persons: director of school, deputy director of school, head of substance learning group and teachers. Instruments included questionnaires, model review forms and focus group. The analysis used descriptive statistics and the technique called Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) was applied. The Model were checked by 25 experts and focus group by 15 experts

The results showed: 1.The current situation of a management model for the empowerment of teachers in basic education institutions, the highest of management model is Collegial Models (Mean=3.50) followed by Cultural Models (Mean=3.46) and the lowest is Political Models (Mean=3.25). In desirable situation, the highest of management model is Collegial Models (Mean=4.19) followed by Cultural Models (Mean=4.09) and the lowest is Political Models (Mean=3.91). Index of needs ($PNI_{modified}$), the highest of management model is Collegial Models ($PNI_{modified}=0.22$) followed by Cultural Models ($PNI_{modified}=0.21$) and the lowest is Political Models. ($PNI_{modified}=0.17$). 2. The Model for the empowerment of teachers in basic education institutions is the “School Management Model Focus on the Integration of Collegial, Political and Cultural Management Models for Teacher Empowerment: ICPCM Model” Which is composed of eight elements: 1) Level at which goals are determined: subunit, 2) Process by which goals are determined: agreement, 3) Relationship between goals and decisions: decisions based on agreed goals, 4) Nature of decision process: collegial, 5) Nature of structure: subunit setting for subunit, 6) Links with environment: source of values and beliefs, 7) Style of leadership: head seeks to promote consensus and both participant and mediator, 8) Related leadership model: transformational participative interpersonal and transactional.

Department: Educational Policy,
Management, and Leadership

Field of Study: Educational Administration

Academic Year: 2013

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จและความเมตตาและเอาใจใส่อย่างดียิ่งของ ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งกรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำอันมีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาให้ความช่วยเหลือปรับปรุงและแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และอาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งกรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย ผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบร่างรูปแบบ และเข้าร่วมสนทนากลุ่มขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ศิษย์เก่า นิสิตปัจจุบันและเจ้าหน้าที่สาขาวิชาบริหารการศึกษาที่ทำให้กำลังใจและมีส่วนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.สุทธศรี วงษ์สมาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และ ดร.สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่กรุณาให้โอกาสทางการศึกษาและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และทีมงานเลขานุการปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ที่กรุณามอบความดีความงามในการดำเนินชีวิตที่มีคุณค่าและโอกาสทางการศึกษาอย่างหาที่สุดมิได้ และขอบคุณพี่ น้อง และหลานทุกคน ที่มีความปรารถนาดี ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์ 5	
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	9
วิธีดำเนินการวิจัย.....	9
การนำเสนอผลการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการ.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจ (Power).....	26
แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment).....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
งานวิจัยในประเทศ.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครู.....	46

งานวิจัยต่างประเทศ.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครู.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	55
ประชากร 55	
กลุ่มตัวอย่าง.....	57
แหล่งข้อมูล	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	61
ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	61
ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแบบสอบถาม	63
ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแบบสอบถาม	89
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	214
การพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	235
ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ครั้งที่ 1).....	235

. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่าง รูปแบบ การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ครั้งที่ 1	239
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง.....	239
. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	240
ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	242
ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (ครั้งที่ ที่ 2)	243
ผลการปรับปรุงร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)	248
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	251
สรุปผลการวิจัย	252
อภิปรายผลการวิจัย	264
ข้อเสนอแนะ	271
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	271
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	273
.....	274
รายการอ้างอิง	274
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	280
ภาคผนวก ข แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ.....	291
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	296
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	301
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	307

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	เปรียบเทียบ 3 รูปแบบการบริหารของ Tony Bush.....	18
ตารางที่ 2	จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด ศูนย์กลาง การปฏิบัติงานของกลุ่มจังหวัด.....	55
ตารางที่ 3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	58
ตารางที่ 4	ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	64
ตารางที่ 5	ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	67
ตารางที่ 6	ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนขยายโอกาส จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	69
ตารางที่ 7	ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	71
ตารางที่ 8	ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	73
ตารางที่ 9	ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนขนาดกลาง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	75
ตารางที่ 10	ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนขนาดใหญ่ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	77
ตารางที่ 11	ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	79
ตารางที่ 12	ความถี่และค่าร้อยละของผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	81
ตารางที่ 13	ความถี่และค่าร้อยละของรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	83
ตารางที่ 14	ความถี่และค่าร้อยละของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	85
ตารางที่ 15	ความถี่และค่าร้อยละของครูผู้สอน จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	87
ตารางที่ 16	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวม จำแนก ตามรูปแบบการบริหารและประเภทของโรงเรียน.....	89
ตารางที่ 17	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้าง พลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามรูปแบบการบริหาร	90
ตารางที่ 18	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขยายโอกาส จำแนกตามรูปแบบการบริหาร. 91	
ตารางที่ 19	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามรูปแบบการบริหาร.. 91	
ตารางที่ 20	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายองค์ประกอบ จำแนกตาม รูปแบบการบริหารและประเภทของโรงเรียน	92

ตารางที่ 21	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร	105
ตารางที่ 22	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขยายโอกาส รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร	118
ตารางที่ 23	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบ การบริหาร.....	131
ตารางที่ 24	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้าง พลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวม จำแนกตาม รูปแบบการบริหารและขนาดของโรงเรียน	143
ตารางที่ 25	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้าง พลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวม จำแนกตาม รูปแบบการบริหาร	144
ตารางที่ 26	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้าง พลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ภาพรวม จำแนกตาม รูปแบบการบริหาร	145
ตารางที่ 27	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ภาพรวม จำแนกตาม รูปแบบการบริหาร	145
ตารางที่ 28	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ภาพรวม จำแนกตาม รูปแบบ การบริหาร.....	146
ตารางที่ 29	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหารและขนาดของโรงเรียน	147
ตารางที่ 30	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร	160

ตารางที่ 31	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดกลาง รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร.....	173
ตารางที่ 32	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร.....	185
ตารางที่ 33	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร.....	198
ตารางที่ 34	ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการ.....	214
ตารางที่ 35	ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ	217
ตารางที่ 36	ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.....	219
ตารางที่ 37	ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู.....	222
ตารางที่ 38	สรุปผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI <small>Modified</small>) ของ รูปแบบการ บริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และองค์ประกอบ ของรูปแบบการบริหาร.....	225
ตารางที่ 39	สรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI <small>modified</small>) ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร	229
ตารางที่ 40	สรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	233
ตารางที่ 41	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	234
ตารางที่ 42	ความถี่และค่าร้อยละของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	239

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	240
---	-----



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
แผนภาพที่ 2	ความสัมพันธ์ในเชิงการบริหารระหว่างโรงเรียนใหญ่และโรงเรียนเล็ก.....	20
แผนภาพที่ 3	โครงสร้างการบริหารโรงเรียนฝางชนูปถัมภ์.....	21
แผนภาพที่ 4	รูปแบบการบริหารแบบ 6 ป. ของโรงเรียนบ้านคุ้ม (ประสารราษฎร์วิทยา)	22
แผนภาพที่ 5	กรอบแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	33
แผนภาพที่ 6	ขั้นตอนการวิจัย.....	54
แผนภาพที่ 7	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ครั้งที่ 1	237
แผนภาพที่ 8	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ครั้งที่ 2	246
แผนภาพที่ 9	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	250

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ซึ่งกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีการจัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรอบรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายด้านการศึกษาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ที่กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ โดยให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ก็ได้กำหนดเป้าหมายในทิศทางเดียวกันคือ การเพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552a)

การที่จะทำให้เยาวชนและประชาชนคนไทยทุกคนได้เรียนรู้หลากหลายและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวข้างต้น การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูผู้สอนเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนได้ ทั้งนี้ในการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา คือ “ครู” ที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะให้สามารถจัดกิจกรรมเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องมีการจัดระบบสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน (Company, 2007) นอกจากนี้ ครูจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนอาชีพครูจะต้องเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสม

กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในอาชีพและมีขวัญกำลังใจที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552a)

จากรายงานการวิจัยเรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี ได้มีข้อเสนอเพื่อการพัฒนาการศึกษาไทยในส่วนที่เกี่ยวกับครู ศึกษารายและบุคลากรทางการศึกษา โดยจะต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ ที่ต้องได้รับการบ่มเพาะ ส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องยิ่งกว่าอาชีพอื่น เพื่อให้มีความรู้และทักษะการสอน มีความสามารถทางภาษาและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ควบคู่กับการได้รับระบบการตอบแทนเป็นพิเศษมากกว่าอาชีพอื่น เพื่อให้เป็นผู้มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังเสนอให้มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดแก่ผู้บริหาร ครู ศึกษาราย และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถแสดงศักยภาพและเป็นผู้นำทางการศึกษาตามบทบาท อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552b) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555) ที่กำหนดกลยุทธ์/มาตรการสำหรับการพัฒนาคุณภาพครู เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้ครูที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดให้มีเงินวิทยพัฒน์สำหรับครูที่เข้ารับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบเป็นต้น รวมทั้งพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551a)

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะครูเป็นผู้สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาประเทศชาติ (เฉลียว อยู่สีมารักษ์, 2552), (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ มยุรี จารุपाल และ กรรณิการ์ บารมี, 2545) ถึงแม้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะได้กำหนดให้มีการพัฒนาครู ศึกษารายก็ตาม แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ยังมีปัญหาหลายประการที่ต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูที่ปรากฏว่าไม่มีระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552a) รวมทั้งการทำงานของครูยังมีความสลับซับซ้อน และซ้ำซาก ครูมักได้รับมอบหมายให้ทำงานที่แตกต่างหลากหลาย ตั้งแต่งานธุรการและงานนโยบายเร่งด่วนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทำให้ครูเกิดความท้อถอย ขาดกำลังใจในการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ มยุรี จารุपाल และ กรรณิการ์ บารมี, 2545) ทั้งนี้ ได้มีข้อเสนอให้ปรับปรุงและพัฒนาระบบและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบและมาตรการจูงใจให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552a)

สำหรับในด้านคุณภาพของผู้เรียน จากการประเมินคุณภาพและรับรองมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบแรกที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ผ่านการประเมิน โดยเฉพาะมาตรฐานด้านผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำมาก มีสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

จำนวนมากที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ. นอกจากนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในวิชาหลัก ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 อย่างไรก็ตาม ในการประเมินรอบที่สองของ สมศ. พบว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 22,425 แห่ง มีร้อยละ 79.7 ที่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 20.3 ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2552)

เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในระดับนานาชาติ จากรายงานผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกของ International Institute for Management Development (IMD) ในปี 2552 พบว่า ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระดับนานาชาติ ในภาพรวมประเทศไทยอยู่ในอันดับ 26 จาก 57 ประเทศ ซึ่งมีแนวโน้มดีขึ้นกว่าปี 2550 (อันดับที่ 33) และ ปี 2551 (อันดับที่ 27) แต่ก็ยังต่ำกว่าประเทศในเอเชียหลายประเทศ ได้แก่ ฮองกง สิงคโปร์ ญี่ปุ่น มาเลเซีย จีน และไต้หวัน สำหรับด้านการศึกษาในภาพรวมปรากฏว่า ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 47 ซึ่งต่ำกว่าปี พ.ศ. 2551 ถึง 4 อันดับ และเป็นรองประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน คือ สิงคโปร์และมาเลเซีย เมื่อพิจารณาในด้านคุณภาพการศึกษ้อัตราส่วนครูต่อนักเรียน ระดับประถมศึกษา เท่ากับ 1:18 และระดับมัธยมศึกษา เท่ากับ 1:22 ซึ่งสูงกว่าหลายประเทศ ที่แสดงให้เห็นถึงภาระงานที่หนักของครูในระดับมัธยมศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ซึ่งครูยังมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น ช่วยงานด้านวิชาการ งานด้านนโยบายและแผน งานปกครองนักเรียน งานธุรการ และงานบริการ เป็นต้น ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลต่อขวัญและกำลังใจครูอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551c) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจแก่ครู สร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาด้านวิชาการ (Academic Focus) เสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกความมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียน และครูผู้สอนมีความพึงพอใจและมีความสุขกับการเรียนการสอน (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2552)

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยเฉพาะครูประจำการสามารถจัดให้มีการอบรมมากขึ้นในลักษณะที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Job-related Training) ให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก (รุ่ง แก้วแดง, 2540) เมื่อครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว ครูก็สามารถที่จะจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดและสนใจ ครูต้องเสริมสร้างพลังแก่นักเรียนโดยกระตุ้นและให้กำลังใจเพื่อให้นักเรียนมีความตั้งใจเรียนอย่างต่อเนื่อง และสำเร็จการศึกษาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

กระบวนการบริหาร เป็นกระบวนการเสริมเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารในปัจจุบันจะมีงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รูปแบบการบริหารจะเป็นลักษณะใดขึ้นอยู่กับปรัชญาการศึกษาของแต่ละสาขา (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2552) ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่นำรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองต้องร่วมมือกันอย่างเป็นองค์รวมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องเป็นผู้ที่มี

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้ความสำคัญต่อการบริหารวิชาการเป็นด้านหลัก ที่มีการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไปเป็นส่วนเกื้อหนุนให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พิณสุตา สิริธรรังศรี และคณะ, 2553) การบริหารแบบเสริมสร้างพลังอำนาจทุกภาค ส่วนของโรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นกรณีตัวอย่างหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารลงไปในระดับช่วงชั้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 โรงเรียนเล็กตามระดับช่วงชั้น เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผน พัฒนา และตัดสินใจดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเล็กของตนได้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนใหญ่เป็นคณะที่ปรึกษา ผลการดำเนินงานในภาพรวมปรากฏว่า นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือได้อย่างทั่วถึง ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โรงเรียนสามารถบริหารงานได้คล่องตัว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการส่งเสริมประสิทธิภาพในการนิเทศติดตามการทำงาน ส่งเสริมความเป็นเอกภาพในการบริหารงานและตอบสนองความต้องการของนักเรียน ชุมชน และสังคม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล, 2553)

ในการบริหารองค์การหรือสถานศึกษาให้สามารถดำเนินภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีทักษะในการจัดการเรียนสอน มีการนิเทศติดตาม กำกับ ติดตามการทำงานของครูเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ มีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบ กัลยาณมิตร และจัดประชุมเพื่อให้สมาชิกมีโอกาสได้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2552) ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะมีหน้าที่กระตุ้น ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากร โดยกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับ และมีคุณธรรม จริยธรรม (คณะ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า ครู เป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งครู จะต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่างๆ เพื่อให้มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความมั่นคงในวิชาชีพ มีทักษะความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูผู้สอนโดยตรงเพื่อให้ครูพัฒนาทักษะในด้านความรู้ความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูยังไม่ปรากฏชัดเจนมากนัก โดยส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการภายในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีทักษะทางวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจจะเป็นพลังสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมสนับสนุนให้

ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยให้มีคุณภาพมากขึ้น

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและการใช้แบบสอบถามผู้บริหารและครู
2. การนำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในสถานศึกษา

นิยามศัพท์

รูปแบบการบริหาร หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดการบริหารที่จำแนกโดย Tony Bush (2009) ประกอบด้วย แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) แบบการเมือง (Political Models) และแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) ของ (Tony Bush, 2009: 184) โดยใช้อำนาจประกอบในการจำแนก 8 องค์ประกอบ คือ (1) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ (4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (5) ลักษณะของโครงสร้าง (6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (7) ภาวะผู้นำ และ (8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาารูปแบบการบริหาร หมายถึง การสร้างรูปแบบการบริหาร โดยการวิเคราะห์ ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจ และการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กรให้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ผลักดันให้ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างความรู้สึกรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อครู ที่ส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรและได้พัฒนาความรู้ ความรู้สามารถ เป็นผู้นำในการดำเนินงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสครูได้พัฒนาการทำงานตามศักยภาพความรู้ ความสามารถ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น และได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ครู หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ 1) วิชาการ 2) งบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

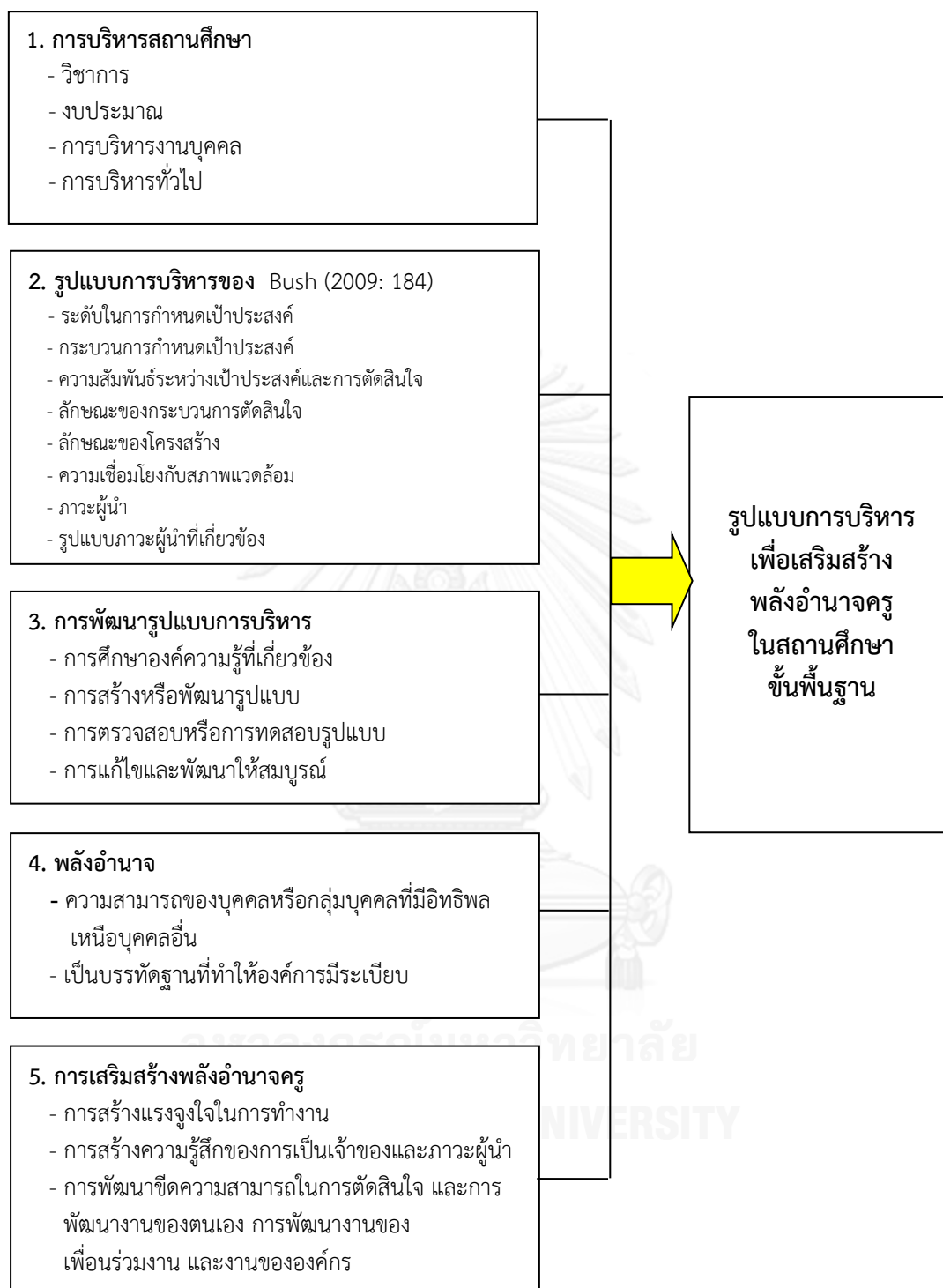
2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารของ (Bush, 2009) 3 รูปแบบ คือ รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) รูปแบบการเมือง (Political Models) และรูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ 1) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ 2) กระบวนการ

กำหนดเป้าประสงค์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ 4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ 5) ลักษณะของโครงสร้าง 6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม 7) ภาวะผู้นำ 8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหาร ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ 3) การตรวจสอบหรือการทดสอบรูปแบบ 4) การแก้ไขและพัฒนาให้สมบูรณ์

4. แนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจ พลังอำนาจเป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นโดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตนต้องการ เป็นบรรทัดฐานที่ทำให้องค์การมีระเบียบ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีอำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่ช่วยให้สามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แหล่งที่มาของพลังอำนาจอาจมาจาก อำนาจหน้าที่ ความรู้ความสามารถ ทรัพยากรทางวัตถุ ปัจจัยทางจิตวิทยา และการลงโทษ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของ L. Goetsch และ B. Davis (2001), (Gibson, 1991), (Clifford, 1992), (อติพร ทองหล่อ, 2546) (Kanter, 1993), (ชูชาติ กมลเลิศ, 2553) และ พิไลลักษณ์ โรจนประเสริฐ, (2554) มีสาระสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจ และการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร โดยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

ด้านวิชาการ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทำให้มีการเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ทางการบริหารสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางการวิจัยทางการบริหารการศึกษาของประเทศและใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้นต่อไป

ด้านการนำไปประยุกต์ใช้

1. ผลของการวิจัยได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละประเภท เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการจัดทำนโยบายส่งเสริมการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำสาระความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาพลังอำนาจครูได้ตามความเหมาะสมกับประเภทและขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 โรงเรียน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามในการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการวิจัย ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และการนำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล การนำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย สรุปผลการศึกษาค้นคว้า การอภิปรายผลในแต่ละขั้นตอน ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

แนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจ

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ

รายละเอียดของแต่ละหัวข้อ มีดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดในด้านการบริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มีรายละเอียดดังนี้

การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 ได้บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ในการนี้ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ การศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้าน งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา ในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ใน เรื่องดังต่อไปนี้

(1) ด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและ

ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

(2) ด้านงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ได้กำหนดให้การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

(4) ด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการ

ปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบ การควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) (

ในการนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไว้ดังนี้ 1) ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ 2) ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ 3) ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 4) ความเป็นอิสระและความคล่องตัวของการบริหารและการจัดการศึกษา 5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ 6) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา 7) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา 8) ให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ โดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

จึงกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดำเนินการภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีการกำหนดแนวทางและรายละเอียดของการปฏิบัติ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไว้อย่างชัดเจน

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ของ Kast and Rosenzweig ได้กล่าวถึงหน้าที่พื้นฐานของการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) การกำหนดเป้าหมาย (2) การวางแผน (3) การจัดทรัพยากร (4) การจัดองค์การ (5) การดำเนินงาน และ (6) การกำกับควบคุม (Kast and Rosenzweig, 1985)

สำหรับ Sergiovanni (1992); Robbins and Coulter (1996) เห็นว่า หน้าที่การบริหารประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การนำ และ (4) การควบคุมกำกับ ซึ่งสอดคล้องกับ Koontz, Donnell และ Wehrich ที่เห็นว่าหน้าที่ของการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การจัดบุคลากร (4) การนำ และ (5) การกำกับควบคุม (Koontz, Donnell and Wehrich, 1986)

องค์ประกอบของหน้าที่การบริหารจัดการดังกล่าว มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์การ ที่เริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การจัดทรัพยากร การนำและการกำกับควบคุม สามารถสรุปสาระของแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้ (พิณสุตา สิริธรรังศรี และคณะ, 2553)

(1) การกำหนดเป้าหมาย เป็นการกำหนดความสำเร็จของงานที่จะต้องดำเนินการไปให้ถึง จึงเป็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น

(2) การวางแผน เป็นการเตรียมการปฏิบัติงานหรือการคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยการกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และการพัฒนาแผนย่อย เพื่อการบูรณาการและประสานกิจกรรมการดำเนินงาน

(3) การจัดองค์การ เป็นการจัดระเบียบของงานและคนให้สอดคล้องกับโครงสร้าง และหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างประสานสัมพันธ์กัน

(4) การจัดบุคลากร เป็นการจัดวางคน เพื่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและโครงสร้างขององค์การ นับตั้งแต่การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การธำรงรักษา การประเมิน การทดแทน และการให้ออกจากงาน

(5) การจัดทรัพยากร เป็นการจัดปัจจัยที่เป็นเครื่องมือการปฏิบัติงานทั้งงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับกิจกรรมการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ นับตั้งแต่การวางแผนงบประมาณ การใช้จ่าย การตรวจสอบบัญชี การควบคุมกำกับและติดตามการใช้จ่าย

(6) การนำ เป็นการใช้ภาวะผู้นำทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นจนบรรลุเป้าหมายด้วยเทคนิคการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

(7) การกำกับควบคุม หรือ การกำกับดูแล เป็นมาตรการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุเป้าหมาย ที่ประกอบไปด้วยการกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการปรับปรุงนำไปสู่การกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมใหม่ให้เหมาะสมกับการปรับตัวและธำรงไว้ซึ่งความอยู่รอดขององค์การ

(8) การติดตามประเมินผล หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารที่ได้มาซึ่งข้อมูลความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา ตลอดจนจนปัญหาและอุปสรรค เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน

Baldrige ได้กำหนดเกณฑ์การยกระดับการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสหรัฐอเมริกา ไว้ 7 หมวด คือ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด (4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) การจัดการกระบวนการ และ (7) ผลลัพธ์ (Baldrige, 2006)

สำหรับองค์การที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) มีแนวคิดและแนวการปฏิบัติตามเกณฑ์ ดังนี้ (1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (2) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า (3) การเรียนรู้ขององค์กร และของแต่ละบุคคล (4) การให้ความสำคัญแก่พนักงานและลูกค้า (5) ความคล่องตัว (6) การมุ่งเน้น

อนาคต(7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม (8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (9) ความรับผิดชอบต่อสังคม (10) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ และ (11) มุมมองเชิงระบบ

ในส่วนแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการของ Tony Bush ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 รูปแบบ คือ รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models), รูปแบบการเมือง (Political Models) และรูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) ซึ่งมีลักษณะสำคัญของแต่ละรูปแบบ ดังนี้ (Bush, 2009)

1. รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)

1.1 เป้าประสงค์ (Goals)

1.1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined) การบริหารในรูปแบบนี้จะมีการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การในระดับสถาบัน (Institutional)

1.1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)

กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การจะใช้วิธีการตกลงร่วมกัน (Agreement) ของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

1.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions) การตัดสินใจของผู้บริหารจะอยู่บนพื้นฐานของเป้าประสงค์ที่ผ่านความเห็นชอบร่วมกัน (Decisions based on agreed goals) ของผู้ร่วมงาน

1.1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process) กระบวนการตัดสินใจในประเด็นสำคัญขององค์การจะขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน (Collegial)

1.2 โครงสร้าง (Structure) ในด้านลักษณะโครงสร้างขององค์การยึดหลักการ 3 ด้าน คือ

1.2.1 หลักของวัตถุประสงค์ (Objective)

1.2.2 หลักความเป็นจริง (Reality)

1.2.3 หลักการขยายออกด้านข้าง/แนวนอน (Lateral)

1.3 สภาพแวดล้อม (Environment) ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์การจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1.3.1 สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)

1.3.2 การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Blurred by shared decision making)

1.4 ภาวะผู้นำ (Leadership)

1.4.1 ลักษณะของภาวะผู้นำ (Style of leadership) ผู้นำตามรูปแบบการบริหารนี้จะเป็นผู้นำที่พยายามแสวงหาความเห็นเอกฉันท์ (Head seeks to promote consensus)

1.4.2 รูปแบบของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model) คุณลักษณะของผู้นำตามรูปแบบการบริหารนี้ ได้แก่

1.4.2.1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

1.4.2.2 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership)

1.4.2.3 ผู้นำแบบใช้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal leadership)

2. รูปแบบการเมือง (Political Models)

2.1 เป้าประสงค์ (Goals)

2.1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined) การบริหารในรูปแบบนี้จะมีการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การในระดับที่เป็นหน่วยย่อย (Subunit)

2.1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)

ในกระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การจะกำหนดโดยมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การ (Conflict)

2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions) การตัดสินใจของผู้บริหารจะยึดตามเป้าประสงค์ของกลุ่มอำนาจ (Decisions based on goals of dominant coalitions)

2.1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process) กระบวนการตัดสินใจในประเด็นสำคัญขององค์การจะขึ้นอยู่กับการเมือง (Political)

2.2 โครงสร้าง (Structure)

ในด้านลักษณะโครงสร้างขององค์การ หน่วยย่อยในองค์การเป็นผู้กำหนดโครงสร้างเอง (Setting for subunit)

2.3 สภาพแวดล้อม (Environment)

ในด้านความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมขององค์การ ไม่มีความแน่นอนของกลุ่มคนภายนอกที่แสดงออกถึงความสนใจ/ขึ้นอยู่กับกลุ่มผลประโยชน์ (Unstable external bodies portrayed as interest groups)

2.4 ภาวะผู้นำ (Leadership)

2.4.1 ลักษณะของภาวะผู้นำ (Style of leadership) ผู้นำตามรูปแบบการบริหารนี้ จะเป็นทั้งผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกลเกลี่ย (both participant and mediator)

2.4.2 รูปแบบของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model) คุณลักษณะของผู้นำตามรูปแบบการบริหารนี้ เป็นแบบนักจัดการโดยเน้นการทำงานให้สำเร็จ (Transactional)

3. รูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Models)

3.1 เป้าประสงค์ (Goals)

3.1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined) การบริหารในรูปแบบนี้จะมีการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การในระดับสถาบันหรือในระดับที่เป็นหน่วยย่อยก็ได้ (Institutional or subunit)

3.1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined) ในกระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การจะขึ้นอยู่กับค่านิยมร่วมของหมู่คณะ (Collective values)

3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions) การตัดสินใจของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ขององค์การหรือระดับที่เป็นหน่วยย่อย (Decisions based on goals of organization or its subunits)

3.1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process) กระบวนการตัดสินใจในประเด็นสำคัญขององค์การยึดหลักการความมีเหตุผลภายในกรอบของค่านิยม (rational within a framework of values)

3.2 โครงสร้าง (Structure)

ในด้านลักษณะโครงสร้างขององค์การ จะแสดงออกถึงลักษณะทางกายภาพที่เป็นวัฒนธรรม (Physical manifestation of culture)

3.3 สภาพแวดล้อม (Environment)

ในด้านความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมขององค์การ จะมีลักษณะขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ (Source of values and beliefs)

3.4 ภาวะผู้นำ (Leadership)

3.4.1 ลักษณะของภาวะผู้นำ (Style of leadership) ผู้นำตามรูปแบบการบริหารนี้จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic)

3.4.2 รูปแบบของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model) คุณลักษณะของผู้นำตามรูปแบบการบริหารนี้จะเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม

คุณลักษณะในด้านต่างๆ ของทั้ง 3 รูปแบบ สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบสำคัญได้ 8 ด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบ 3 รูปแบบการบริหารของ Tony Bush

องค์ประกอบ ของการบริหาร (Elements of management)	ประเภทของรูปแบบ (Type of model)		
	เพื่อนร่วมงาน (Collegial)	การเมือง (Political)	วัฒนธรรม (Cultural)
ระดับในการกำหนด เป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	สถาบัน (Institutional)	หน่วยย่อย (subunit)	สถาบันหรือหน่วยย่อย (Institutional or subunit)
กระบวนการกำหนด เป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	กำหนดโดย การตกลงร่วมกัน (Agreement)	กำหนดโดย มีความขัดแย้ง (Conflict)	ขึ้นอยู่กับค่านิยมร่วม (Based on collective values)
ความสัมพันธ์ ระหว่างเป้าประสงค์ และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	การตัดสินใจ ยึดตามเป้าประสงค์ ที่ตกลง (Decisions based on agreed goals)	การตัดสินใจ ยึดตามเป้าประสงค์ ของกลุ่มของขั้วอำนาจ (Decisions based on goals of dominant coalitions)	การตัดสินใจขึ้นอยู่กับ เป้าประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยย่อย (Decisions based on goals of the organization or its subunits)
ลักษณะของ กระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process)	ขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน (Collegial)	ขึ้นอยู่กับการเมือง (Political)	ใช้เหตุผลจากกรอบ ของค่านิยม (Rational within a framework of values)
ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure)	แนวนอน (Objective reality lateral)	หน่วยย่อยกำหนดเอง (subunit setting for subunit)	ตามวัฒนธรรม (Physical manifestation of culture)
ความเชื่อมโยงกับ สภาพแวดล้อม (Links with environment)	ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน เพราะช่วยกันตัดสินใจ (Accountability blurred by shared decision making)	ขึ้นอยู่กับกลุ่มผลประโยชน์ (Unstable external bodies portrayed as interest groups)	ขึ้นอยู่กับค่านิยม และความเชื่อ (Source of values and beliefs)
ภาวะผู้นำ (Style of leadership)	ผู้นำพยายามแสวงหา ความเห็นเอกฉันท์ (Head seeks to promote consensus)	ผู้นำเป็นทั้งคนกลาง และผู้มีส่วนร่วม (Head is both participant and mediator)	เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic)

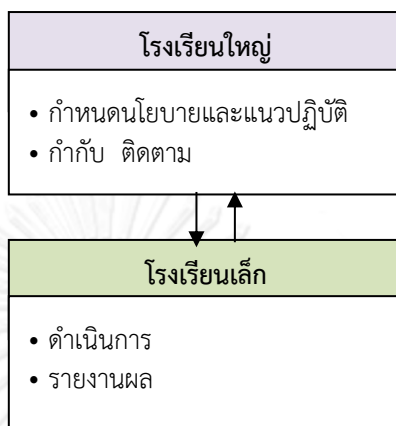
ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ชนิดของการบริหาร (Elements of management)	ประเภทของรูปแบบ (Type of model)		
	เพื่อนร่วมงาน (Collegial)	การเมือง (Political)	วัฒนธรรม (Cultural)
รูปแบบภาวะผู้นำ ที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model)	การมีส่วนร่วมและ ปฏิสัมพันธ์เพื่อ เปลี่ยนแปลง (Transformational participative interpersonal)	การทำงานให้สำเร็จ (Transactional)	จริยธรรม (Moral)

สำหรับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาของประเทศไทย การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลพิรามอุทิศ โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจแบบปิรามิดอำนาจ (Power pyramid) โดย อรุณณารีย์ อมรศรีชัยกุล พบว่า การสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลพิรามอุทิศ โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจแบบปิรามิดอำนาจ (Power pyramid) ของเทรซี 10 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define Responsibilities) 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) 5) การให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Give feedback) 7) การให้การยกย่องหรือยอมรับ (Recognition) 8) การให้ความไว้วางใจ (Trust) 9) การยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) และ 10) การให้ความเคารพ (Respect) (อรุณณารีย์ อมรศรีชัยกุล, 2553)

จากรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 2 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้นำเสนอกรณีศึกษาโรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนจากรูปแบบเดิมที่เป็นแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ผู้บริหาร เน้นการสั่งการ ขาดการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ขาดความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ในการนี้ ผู้บริหารและครูจึงได้ร่วมกันคิดหาแนวทางบริหารแบบใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดให้ครูได้ทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ลงมือปฏิบัติ ประเมิน และแก้ปัญหา เรียกว่า “การบริหารแบบกระจายอำนาจแบบ 6 โรงเรียนเล็กใน 1 โรงเรียนใหญ่ หน่วยโรงเรียนเล็กเป็นรายระดับชั้น ให้หัวหน้าระดับชั้นเป็นครูใหญ่ โดยครูทั้ง 8 กลุ่มสาระในแต่ละระดับทำหน้าที่ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายบริการและฝ่ายส่งเสริม (สำนักงานเลขาธิการสภา

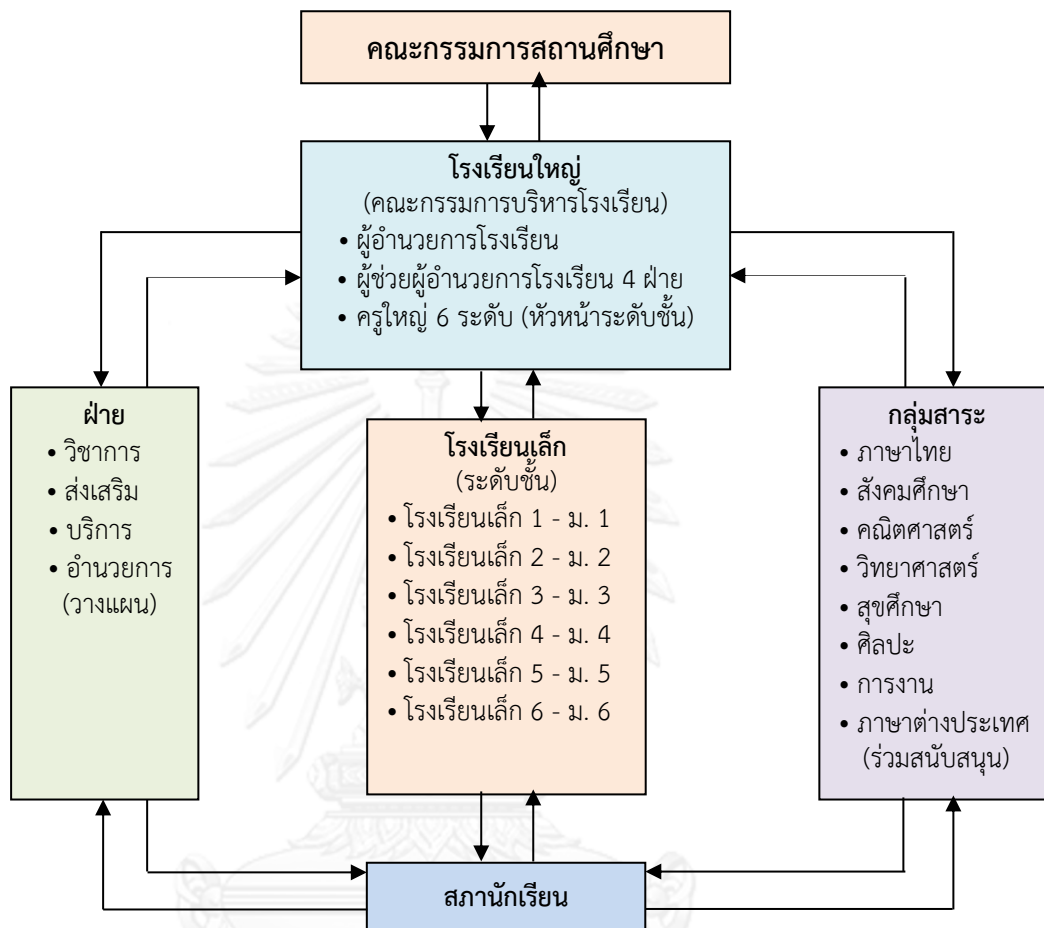
การศึกษา, 2551b) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ของการบริหารระหว่างโรงเรียนใหญ่และโรงเรียนเล็ก
 ดังแผนภาพต่อไปนี้



แหล่งที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2551: 22)

แผนภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ในเชิงการบริหารระหว่างโรงเรียนใหญ่และโรงเรียนเล็ก

สำหรับโครงสร้างการบริหารในภาพรวมของโรงเรียน มีดังนี้



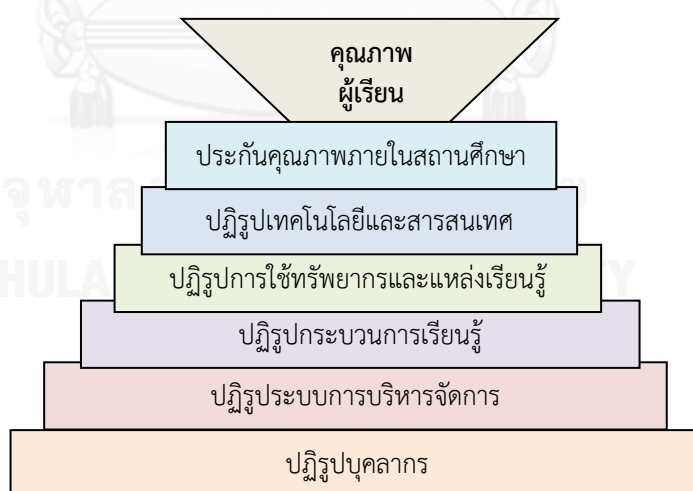
แหล่งที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: 23)

แผนภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนฝางขุนปลื้มภัก

ผลที่เกิดจากการบริหารโรงเรียนในรูปแบบดังกล่าวข้างต้น พบว่า ครูและบุคลากรทุกคนมี การทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน กล้าคิดโนสิ่งใหม่ๆ และมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษามากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างภาวะผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี มีความรักและเอื้อ ออาทรต่อกัน รวมทั้งมีการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่สามารถปฏิบัติ ได้จริง มีการจัดรูปแบบและกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลร่วมกัน เมื่อ เกิดปัญหาที่สามารถหาแนวทางแก้ไขได้ทันที (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 32)

สำหรับกรณีศึกษารูปแบบการบริหารเชิงบวกเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ของโรงเรียนวัด เทียนถวาย อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ได้มีจุดเน้นที่ “การพัฒนางานเป็นทีม” โดยมียุทธศาสตร์

และจุดเน้นในเรื่องการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เน้นวงจรคุณภาพ PDCA พัฒนาทุกงานไปพร้อมกันเพื่อประโยชน์กับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการให้เกียรติยกย่อง ยอมรับนับถือ ให้กำลังใจ เป็นกัลยาณมิตร วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพจากผลงานและความพึงพอใจ จุดสำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานเป็นทีม ให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาจัดกิจกรรมหลากหลายรูปแบบต่อเนื่องตลอดทั้งปี สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรโดยกำหนดเป้าหมายและรูปแบบที่ชัดเจน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น และส่งเสริมให้มีกำลังใจที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551b) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนศิลาทองพิทยาสรรค์ จังหวัดยโสธร โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธศาสตร์แรก มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน มีการจัดแผนการสอนที่นำมาใช้ได้จริง ตลอดจนการนิเทศติดตามงานเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ครูในการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบองค์รวมของโรงเรียนบ้านคุ้ม (ประสารราษฎร์วิทยา) อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ได้ปฏิรูปการบริหารการศึกษาโดยใช้รูปแบบการบริหารแบบ 6 ป. โดยมีเป้าหมายเพื่อ “คุณภาพของผู้เรียน” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรกเนื่องจากจะสามารถพัฒนาในด้านอื่นได้ รูปแบบการบริหารแบบ 6 ป. ประกอบด้วย ปฏิรูปบุคลากร ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ปฏิรูปการใช้ทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ ปฏิรูปเทคโนโลยีและสารสนเทศ และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากผลการดำเนินงานทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งไปสู่คุณภาพของผู้เรียน โดยมีรูปแบบการบริหารดังแผนภาพต่อไปนี้



แหล่งที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: 177)

แผนภาพที่ 4 รูปแบบการบริหารแบบ 6 ป. ของโรงเรียนบ้านคุ้ม (ประสารราษฎร์วิทยา)

จากกรณีศึกษาของโรงเรียนวานิชวิทยา อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ โดยแบ่งงานโรงเรียนออกเป็น 6 แผนงาน

คือ แผนงานวิชาการ แผนงานกิจการนักเรียน แผนงานธุรการ-การเงิน แผนงานบุคลากร แผนงานอาคารสถานที่ และแผนงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีการแต่งตั้งหัวหน้าแผนงานรับผิดชอบโครงการและกิจกรรม ในระยะแรกครูพยายามต่อต้านเนื่องจากมีความทุกข์และกังวลมากกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารจึงใช้ยุทธวิธีสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างขวัญและกำลังใจที่เรียกว่า “บันได 5 ขั้น” ที่ช่วยสร้างความหวังและแรงจูงใจแก่บุคลากรได้อย่างดี นอกจากนี้ มีการพิจารณาความดีความชอบของครูในแต่ละปีโดยให้ครูวิเคราะห์การทำงานของตนเอง โดยใช้มาตรฐานของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ จึงเป็นการกระตุ้นและยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น การประเมินจะทำให้รู้ข้อบกพร่องและเติมเต็มในส่วนที่ขาด จึงเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ชยัน ตั้งใจและมีผลงานได้ทำงานอย่างมีความสุขและมั่นคง นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้และส่งเสริมให้ครูไปอบรมสัมมนาภายนอก ซึ่งครูทุกคนจะต้องได้รับการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การศึกษาดูงาน สนับสนุนการศึกษาต่อ การนิเทศทั้งภายในและผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงานที่มีความสามัคคี ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551b)

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการและการบริหารสถานศึกษาจะเห็นได้ว่า ในการบริหารองค์การหรือสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน มีการวางแผน การติดตามประเมินผล การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานในองค์กร และการตัดสินใจโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

1 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1.1 รูปแบบ

1.1.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน สามารถสรุปความหมายของรูปแบบได้ ดังนี้

(1) รูปแบบ หมายถึง รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Models) ที่เป็นรูปแบบที่เหมือนจริงแต่มีขนาดเล็กหรือย่อส่วนเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการสร้างหรือทำซ้ำ (ศักดา สถาพรวงษา, 2550)

(2) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือ

ปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพ ทางความคิด ด้วย ภาษาหรือสัญลักษณ์ (ดิเรก วรรณเศียร, 2545)

(3) รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำใดๆ ที่แสดง หรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิดหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของ ปรากฏการณ์ที่ศึกษาให้สามารถเข้าใจง่ายขึ้น โดยอาจเป็นรูปแบบเชิงกายภาพหรือเชิงคุณลักษณะ ก็ได้ รวมทั้งอาจเป็นแบบอย่างง่ายหรือซับซ้อนก็ได้เช่นกัน สำหรับรายละเอียดและองค์ประกอบ ของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับลักษณะปรากฏการณ์ และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างและพัฒนา รูปแบบ

โดยสรุปแล้ว เมื่อนำความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการทั้งหลายมา สังเคราะห์รวมกัน รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือ ตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาให้เข้าใจได้ง่ายอย่างเป็นรูปธรรม และใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ต่างกันดังนี้

องค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบใน ลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการซึ่งจะจัด กระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก (ศักดา สถาพรวงษา, 2550)

รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินงาน และการควบคุม (สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์ (ม.ป.ป.)

แบบจำลองการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่จะประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1) การจัดองค์การบริหารหรือโครงสร้างระบบบริหาร 2) แนวทางดำเนินการ และ 3) ภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญในการบริหารงานขององค์การนั้นๆ เช่นการบริหารงานบุคลากร การบริหารงาน การเงิน การบริหารงานวิชาการ เป็นต้น (สมาน อัครภูมิ, 2537)

จินตนา ศักดิ์ภู่อรัมย์ กล่าวไว้ว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ สำหรับประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ เน้นบริบทและความเป็นมาของ แนวคิด ส่วนที่ 2 รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ (จินตนา ศักดิ์ภู่อรัมย์, 2545)

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วน ที่ 2 ตัวแบบหรือระบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 การประเมินผล และ ส่วนที่ 5 เงื่อนไข หรือข้อจำกัด

1.1.3 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้ทำการแบ่งประเภทของรูปแบบไว้ต่างๆ กันดังนี้

Keeves ได้จำแนกรูปแบบทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (Keeves, 1988)

(1) รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียง ในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับลักษณะข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่

(2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ

(3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบประเภทนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปร มักนิยมใช้ในการศึกษาสาขาจิตวิทยา โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ตลอดถึงสาขาศึกษาศาสตร์ และบริหารการศึกษา

(4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความ ที่มีตัวแปรซับซ้อนได้ โดยต้องอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว นำมาแสดงความสัมพันธ์ เชิงเหตุ และผลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ได้รูปแบบในลักษณะสมการเส้นตรง ซึ่งสามารถทดสอบได้

1.2 การพัฒนารูปแบบ

1.2.1 ความหมาย

การพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง (ดิเรก วรรณเศียร, 2545), (รุ่งนภา จิตรโรจน์รักษ์, 2548)

1.2.2 ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารการพัฒนารูปแบบของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้ว่าขั้นตอนการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ 3) การตรวจสอบหรือการทดสอบรูปแบบ 4) การแก้ไขและพัฒนาให้สมบูรณ์

1.2.3 การทดสอบรูปแบบหรือการตรวจสอบ

แนวคิดของการทดสอบรูปแบบหรือการตรวจสอบรูปแบบ จากการศึกษาเอกสารต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า การทดสอบรูปแบบหรือการตรวจสอบรูปแบบมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริงหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีการตรวจสอบมีหลายวิธี เช่น วิธีการตรวจสอบเชิงปริมาณ และการตรวจสอบเชิงคุณลักษณะ ซึ่ง

ผลของการตรวจสอบนำไปสู่การปฏิเสธหรือยอมรับรูปแบบ และการนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิมและสร้างทฤษฎีต่อไป

1.2.4 คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ มีดังนี้

- (1) รูปแบบต้องมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรที่ศึกษา
- (2) รูปแบบสามารถใช้ในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- (3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจนแล้วยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- (4) แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย
- (5) สอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องที่กำลังศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบมี 4 ขั้นตอน คือ (1) การศึกษาองค์ความรู้ (2) การสร้างรูปแบบ (3) การตรวจสอบรูปแบบ และ (4) การแก้ไขรูปแบบ

แนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจ (Power)

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ความหมายของพลังอำนาจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของพลังอำนาจ สรุปได้ดังนี้

พลังอำนาจ มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “โปเตเร” (potere) หมายถึง มีความสามารถเหนือปรากฏการณ์หรือผู้อื่น (Winter, 1973)

พลังอำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่คนคนหนึ่งสามารถกำหนดพฤติกรรมของคนอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ทางสังคมได้ (Coser, 1976)

พลังอำนาจ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งตัดสินใจ แล้ว มีผลบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม (Lukes, 1980)

พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติหรือพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ (Yukl, 1981)

พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่นกลุ่มอื่น (จันทร์ลอย เครือเข้า, 2543)

พลังอำนาจ เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพลังทางกายภาพ พลังทางจิตใจ และพลังทางปัญญา (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540)

จากการให้ความหมาย “พลังอำนาจ” ของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นโดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตนต้องการ

2. ความสำคัญของพลังอำนาจ

พลังอำนาจเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อมีการเริ่มต้นรวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อรักษาความเป็นกลุ่มไว้ ถ้าไม่มีพลังอำนาจก็จะไม่มีความเป็นระเบียบ พลังอำนาจจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ (Bierstedt, 1950) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของอรุณ รักรธรรม ที่กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการคงอยู่ขององค์การ คือ พลังอำนาจ (power) (อรุณ รักรธรรม, 2527) ดังนั้น พลังอำนาจจึงเปรียบเสมือนตัวยึดเหนี่ยวโครงสร้าง และกิจกรรมขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน เป็นตัวหลักในการผลักดันให้กลไกต่างๆ ภายในองค์การ ใหทำงานไปตามปกติในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ (จตุรภัทร ประทุม, 2556)

กล่าวโดยสรุป พลังอำนาจมีความสำคัญเนื่องจากเป็นบรรทัดฐานที่ทำให้องค์การมีระเบียบ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์การจะต้องมีอำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่ช่วยให้สามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แหล่งที่มาของพลังอำนาจ

ความหมายของแหล่งที่มาของพลังอำนาจ มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

Sharp ให้ความเห็นเกี่ยวกับแหล่งที่มาของพลังอำนาจว่ามาจาก 1) อำนาจหน้าที่ 2) ความรู้ความสามารถ 3) ทรัพยากรทางวัตถุ 4) ปัจจัยทางจิตวิทยา 5) การลงโทษ (Sharp, 1973) ส่วน มีความเห็นว่า พลังอำนาจเกิดจาก 1) การควบคุมทรัพยากรที่จำเป็น 2) การหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในงานประจำ (routine) 3) การทำงานใกล้ชิดกับผู้ที่มีพลังอำนาจ 4) การให้ความช่วยเหลือแก่คนอื่น (Tushman & Hatvany, 1982)

Bacharach & Lawyer ได้ให้ความหมายของ แหล่งที่มาของพลังอำนาจ หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มาควบคุมฐานพลังอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Robbins (1983: 132) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาของพลังอำนาจ ว่าหมายถึง วิธีที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาควบคุมฐานพลังอำนาจ และมีความเห็นเพิ่มเติมว่า แหล่งที่มาของพลังอำนาจมาจาก 1) พลังอำนาจตามตำแหน่ง (position power) 2) พลังอำนาจเฉพาะบุคคล (personal power) 3) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) 4) พลังอำนาจทางโอกาส (opportunity power) (Bacharach & Lawyer, 1980)

Kimbrough & Nunnery ให้ความเห็นว่า ผู้ที่มีพลังอำนาจทางสังคม มักเป็นบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ มีความรู้ดี เป็นผู้ควบคุมหรือบังคับบัญชาคน มีความสามารถในการเป็นผู้นำ และมีความรู้เรื่องระบบการเมือง (Kimbrough & Nunnery, 1983)

อรุณ รักรธรรม ได้รวบรวมแหล่งพลังอำนาจมาจาก 1) หน้าที่ที่ปฏิบัติ (function perform) 2) จำนวนสมาชิกที่ทำงานด้วย (member in organization) 3) คบค้าสมาคมกับบุคคลประเภทใด (collegial) 4) บุคลิกลักษณะ (personality) 5) มนุษยสัมพันธ์ (human relations)

6) ชนิดของของที่ใช้ 7) การควบคุมทรัพยากร (control of resource) 8) ประเพณีนิยม (traditional power) 9) ความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม (อรุณ รักธรรม, 2527)

จากความเห็นของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า แหล่งที่มาของพลังอำนาจอาจมาจากอำนาจหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ ทรัพยากรทางวัตถุ ปัจจัยทางจิตวิทยา และการลงโทษ หรืออาจมาจากตำแหน่ง บุคลิกภาพ ความเชี่ยวชาญ และโอกาส นอกจากนี้ยังอาจมาจาก หน้าที่ จำนวนสมาชิก การคบค้าสมาคม บุคลิก มนุษยสัมพันธ์ สิ่งของ การควบคุมทรัพยากร ประเพณีนิยม และความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

1. ความเป็นมาของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

มีแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1973 โดยนักมานุษยวิทยาและนักการศึกษาชาวบราซิลชื่อ Paolo Freire หลังจากที่เขาได้เสนอแผนหรือแนวทางในการปลดปล่อยประชาชนผู้ถูกกดขี่ (Oppressed people) โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องนำทาง หลังจากที่ Freire ได้นำเสนอทฤษฎีหรือแผนดังกล่าวออกมา ได้มีการนำคำว่า "การเสริมพลังอำนาจ" ไปใช้ในสาขาวิชาต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น จิตวิทยาชุมชน (Community psychology) การจัดการ (Management) ทฤษฎีการเมือง (Political theory) การศึกษา (Education) งานสังคมสงเคราะห์ (Social work) สตรีศึกษา (Women studies) และสังคมวิทยา (Sociology) เป็นต้น (ชูชาติ กมลเลิศ, 2553)

2. แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ เป็นแนวคิดเชิงนามธรรม กระบวนการเสริมพลังอำนาจมาจากแนวคิดการเกิดแนวร่วมทางสังคม ในทางสังคมวิทยานั้นการเสริมพลังอำนาจมีจุดเริ่มต้นมาจากความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความด้อยโอกาส เป็นต้น มีการนำแนวคิดนี้มาเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาสังคม และถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนา (Gibson, 1991) จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

2.1 ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของ Kanter

Kanter เจ้าของทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Kanter's Theory of Organization Empowerment) เสนอว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ซึ่งจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวจะได้รับมาจาก 2 แหล่ง คือ (Kanter, 1993)

2.1.1 อำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) เป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กร คืองานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วย

ความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือ สนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่างๆในองค์กร เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

อำนาจทั้งสองส่วนนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

(1) การได้รับทรัพยากร หมายถึงความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

1) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ (Material) เงินทุน (Fund) ขอบเขต (Space) และเวลา (Time) ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง อาคารสถานที่ ที่ให้ความสะดวกหรือเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เงินทุน หมายถึง งบประมาณที่องค์กรจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก ขอบเขต หมายถึง การเปิดช่องว่างให้กว้าง เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนเวลา หมายถึง การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ อดทน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรภายในที่ผู้นำควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถนำทรัพยากรภายนอก ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

(2) ด้านการได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจ แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Feedback) การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้ม และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

(3) ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่ามิอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง

(4) การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการทำงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้วย ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ Kanter แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1) การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

2) การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (Competence and skill) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือ ฝึกฝนต่อในระดับที่สูงขึ้น

3) การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Reward and Recognition) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า (Kanter, 1977)

ในระยะแรก Kanter ได้เน้นให้เห็นความสำคัญขององค์กรหรือระบบว่ามีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีการเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ เนื่องจากปัญหาในหน่วยงานจะไม่สามารถแก้ไขได้ลำพังเพียงคนเดียว ต่อมาได้เสนอโครงสร้างปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติว่า ประกอบด้วย อำนาจ และโอกาส อำนาจได้มาจากการได้รับการสนับสนุน การได้รับข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้า การได้รับเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และการได้รับรางวัลและการยอมรับ ทั้งสองปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับ การคงอยู่ หรือลาออกจากงานของลูกจ้าง กล่าวคือถ้าลูกจ้างลาออกจำนวนมาก ประสิทธิภาพของงานจะลดลง เนื่องจากปริมาณงานกับจำนวนคนไม่สมดุลกัน ลูกจ้างที่เหลือจะต้องทำงานหนักและเหนื่อยล้าต่อการทำงาน ในขณะที่ถ้าลูกจ้างมีการคงอยู่ในงานสูง ประสิทธิภาพของงานจะสูงขึ้น เนื่องจากจำนวนคนที่ช่วยแบ่งปันกันทำงานมีมากขึ้น ลูกจ้างไม่ต้องทำงานหนักและเหนื่อยกับการทำงานจนเกินไป ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดของ L. Goetsch และ B. Davis

2.2.1 คำจำกัดความของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment defined) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร แต่มีความแตกต่างกัน โดยการมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นวิธีการสร้างความผูกพันพนักงานในทุกระดับในกระบวนการทางด้านความคิดขององค์กร เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์กร ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการมีส่วนร่วมของพนักงานอีกรูปแบบหนึ่ง แต่มีการพิจารณาอย่างจริงจัง และมีการติดตามผลการดำเนินงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจไม่ได้หมายความถึงการสละอำนาจ ถ้าผู้บริหารสามารถรวมกลุ่มของคนที่มีความตั้งใจดีถือประโยชน์ของส่วนรวมให้อยู่ในกระบวนการได้แล้ว ถ้าทำอย่างถูกต้องเหมาะสม อำนาจของผู้บริหารจะเพิ่มขึ้นมากกว่าลดลง สามารถเพิ่มความเป็นไปได้ของการตัดสินใจในสิ่งที่เป็นไปได้ดีที่สุด

2.2.2 หลักเหตุผลสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Rationale for Empowerment) ในความคิดแบบเดิม การทำงานหนักดูเหมือนจะเป็นหนทางที่แน่นอนที่สุดของการประสบความสำเร็จ ในยุคของปรากฏการณ์การแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ และปรากฏการณ์ของลักษณะอัตโนมัติที่เกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน กุญแจสู่ความสำเร็จไม่ใช่การทำงานหนักแต่เป็นการทำงานที่มีความเฉลียวฉลาด การใช้เทคโนโลยีที่ดีกว่า เหนือกว่า เป็นความฉลาดกว่าในการทำงาน การคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดริเริ่มจากพนักงานหลายคน มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้ความคิด การตัดสินใจ คุณภาพ ผลผลิต และความสามารถในการแข่งขันที่ดีกว่า เพราะฉะนั้น หลักแห่งเหตุผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแสดงให้เห็นถึงหนทางที่ดีที่สุดที่จะนำความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มของพนักงานที่ดีที่สุดที่จะเสริมหนุนการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้

2.2.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจและการสร้างแรงจูงใจ (Empowerment and Motivation) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกุญแจสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจและผลผลิต พนักงานที่รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง จะมีความเติบโตในหน้าที่การงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้บุคคลพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นมืออาชีพ ช่วยสนับสนุนการทำงานได้มากที่สุด การเสริมสร้างพลังอำนาจบางครั้งเรียกว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและผู้ควบคุมสั่งการ การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความเกี่ยวข้องกับการทำให้พนักงานช่วยเหลือตัวเอง ช่วยเหลือคนอื่น และช่วยเหลือบริษัท นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจจะเห็นผลจริงจังโดยการสร้างแรงจูงใจระดับสูงในกลุ่มพนักงาน ให้พัฒนาความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ มีความเต็มใจ และมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงการทำงานและสถานที่ทำงานให้ดีขึ้นและกล้าที่จะโต้ตอบเมื่อพวกเขาไม่เห็นด้วย

2.2.4 วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Implementing Empowerment) ในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พนักงานในองค์กร ควรพิจารณาถึงจุดที่เป็นมุมมองของพนักงานและการใส่เครื่องมือที่ช่วยเสริมพลังอำนาจในที่ทำงาน ดังนี้

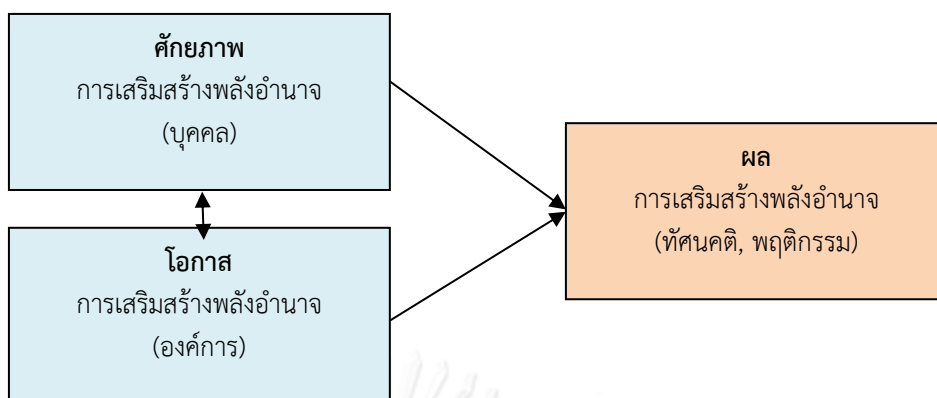
2.2.4.1 การพิจารณาถึงจุดที่เป็นมุมมองของพนักงาน (Considering the Employee's Point of View) โดยผู้บริหารต้องมีความคิด ดังนี้ 1) เชื่อในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ 2) มีความอดทนและให้เวลาอย่างเต็มที่สำหรับการเรียนรู้ 3) มีการจัดเตรียมทิศทางและ

โครงสร้าง 4) สอนทักษะใหม่โดยเริ่มต้นจากสิ่งเล็กๆ และเพิ่มขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน 5) มีการตั้งคำถามที่ท้าทายให้พนักงานคิดสิ่งใหม่ๆ 6) มีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารร่วมกับพนักงานเพื่อที่จะสร้างสายสัมพันธ์อย่างเหมาะสม 7) ให้ความ มีความเข้าใจในการสะท้อนกลับ และกระตุ้นพนักงานให้มีการเรียนรู้ตลอดทั้งกระบวนการ 8) เสนอแนวทางเลือกของภาระงานที่ทำให้บรรลุความสำเร็จ 9) แสดงความรู้สึกของการพึงพอใจ การยอมรับ ดูแลเอาใจใส่พนักงาน 10) มีจุดเน้นของการมีเหตุผลและการยอมรับ เห็นคุณค่าของการพัฒนาบุคลากร

2.2.4.2 การใส่เครื่องมือในที่ทำงาน (Putting Vehicles in Place) มีวิธีการดังนี้ 1) การระดมสมอง (Brainstorming) การประชุมระดมสมองเป็นรูปแบบการรวมตัวกันของพนักงาน ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร มี 2 แบบ คือ ก) ความคิดของกลุ่ม (Groupthink) และ ข.) การเคลื่อนย้ายกลุ่ม (Groupshift) 2) เทคนิคของกลุ่มเพียงในนาม (Nominal Group Technique) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ ก) ค้นหาปัญหาและทำความเข้าใจ ข.) บันทึกความคิดเงียบๆ ค) เปิดเผยความคิดของแต่ละคน ง) ทำความเข้าใจกับความคิดของแต่ละคน และ จ) เลือกความคิดที่ดีที่สุด 3) วงล้อคุณภาพ (Quality Circles) เป็นอาสาสมัครที่มารวมตัวกันด้วยตนเองและดำเนินการกระทำการประชุมด้วยตนเอง ใช้เทคนิค Nominal Group Technique (NGT) หรือเทคนิคอื่นๆ 4) กล่องรับข้อเสนอแนะ (Suggestion Boxes) จะได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นจริงในการพัฒนาองค์กร และผลประโยชน์ที่คาดหวังจากการพัฒนา และ 5) การเดินและการสนทนา (Walking and Talking) วิธีนี้จะเป็นหนทางที่เห็นผลจริงที่จะให้กำลังใจพนักงานโดยการพูดคุยซักถาม (Davis & 2001)

2.3 แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ พิไลลักษณ์ โจรจนประเสริฐ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยเป็นการถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร นอกจากการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วยังมีแนวคิด การเกิดภาวะไร้อำนาจ (Powerlessness) เป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกที่ตนเองเหนื่อยหน่าย หหมดเรี่ยวแรง ไม่มีพลังกำลังและอำนาจที่จะดำเนินการหรือจัดการกิจกรรมต่างๆ ได้ พบได้ในบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำแบบซ้ำซาก มองไม่เห็นผลงานหรือความเป็นรูปธรรมเป็นงานที่ไม่มีมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้ขาดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงาน (พิไลลักษณ์ โจรจนประเสริฐ, 2554)

สำหรับกรอบแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ปรากฏดังแผนภาพต่อไปนี้



แหล่งที่มา: พิไลลักษณ์ โรจนประเสริฐ (2554: ออนไลน์)

แผนภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพิไลลักษณ์ โรจนประเสริฐ มีดังนี้

2.3.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง เป็นกระบวนการที่ช่วยเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ความคิด และการกระทำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคล โดยการให้การยอมรับ สนับสนุน ส่งเสริมทั้งกำลังกาย ลังใจ และกำลังความคิด ทำให้บุคคลรู้สึกมั่นคง มั่นใจ ภาคภูมิใจ พึงพอใจ มีความพร้อมและความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (พิไลลักษณ์ โรจนประเสริฐ, 2554: ออนไลน์)

2.3.2 เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

- (1) นำศักยภาพทางปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์
- (2) พัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคคล
- (3) เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่า (Self-esteem) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficiency) ในทางบวก
- (4) สร้างความรัก ความผูกพัน ความยึดมั่นต่อองค์กร
- (5) พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร ทั้งด้านกระบวนการและผลผลิต

และสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ตนเอง ประกอบด้วย 1) การค้นหาภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-image) 2) การพูดคุยกับตนเอง (Self-talk) 3) การกำหนดชีวิตตนเอง (Self-determination)

2.3.3 ปัจจัยเริ่มต้นในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคล

- (1) การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคล จำเป็นจะต้องมีการสร้างปัจจัยเริ่มต้นให้เกิดขึ้นก่อน
- (2) การสร้างและพัฒนาความเชื่อหรือความศรัทธาในตัวบุคคล
- (3) การสร้างความไว้วางใจเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สามารถสื่อสารเพื่อเสริมสร้างกำลังใจและความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตนได้
- (4) การส่งเสริมให้เกิดความหวัง เพราะความหวังจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้ประสบผลตามที่คาดหวังไว้

2.3.4 แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคล

- (1) การส่งเสริมให้ได้รับอำนาจ (Power) ประกอบด้วย 1) การให้ทรัพยากร (Resources) 2) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Support) เป็นการให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง 3) การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) เป็นการให้ข้อมูลในลักษณะต่างๆ
- (2) การส่งเสริมให้ได้รับโอกาส (Opportunity) ประกอบด้วย 1) การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) 2) การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ (Competence and Skill) 3) การได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับนับถือ (Reward and recognition)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอื่นได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งในด้านความหมายและวิธีการดำเนินการไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Gibson กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่แสดงถึงการยอมรับ ส่งเสริม และพัฒนาความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาด้วยตนเองสามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้ (Gibson, 1991)

Clifford กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง แนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่ไม่มีอำนาจในตัวเองให้มีความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระและรู้สึกชีวิตมีคุณค่าและมีคุณภาพ (Clifford, 1992)

อติพร ทองหล่อ กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการระหว่างบุคคลที่มีการจัดเตรียมเครื่องมือ โอกาส ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการตัดสินใจ และการจัดการกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ด้วยตนเอง มีความเป็นอิสระ มีความมั่นใจ และตระหนักในคุณค่าแห่งตนเองว่าสามารถควบคุมความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของตนเองได้ (อติพร ทองหล่อ, 2546)

สุวัฒน์ เงินฉ่ำ กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญมากสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยผู้บริหารจะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร เชื่อว่าครูทุกคนมีความรู้ และมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถรวมความคิดของคนในองค์กรได้ ต้องพูดและแสดงออกเพื่อให้อำนาจแก่ครู (สุวัฒน์ เงินฉ่ำ, 2554)

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่ต้องการพัฒนาให้บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและสถานศึกษาให้เกิดความมั่นใจในตนเอง มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะเข้ามามีบทบาทอันสำคัญ ด้วยการใช้เครื่องมือต่างๆ เข้าช่วยในการบริหารจัดการ ทั้งการให้กำลังใจ ฝึกทักษะ และประสบการณ์เพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรและสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

พรทิพย์ โภไคยอุดม ศึกษาการเสริมพลังอำนาจด้วยการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภาคกลาง ชั้น 1 ชั้น 3 และชั้น 5 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จำนวน 92 คน ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 40 คน และประชาชน จำนวน 135 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นที่สูงขององค์การบริหารส่วนตำบลและระดับความสัมพันธ์ที่สูงของปัจจัยทรัพยากรการบริหารในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนกับในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีอิทธิพลต่อการเสริมพลังอำนาจแก่ชุมชน ซึ่งปรากฏว่าในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 ชั้น 3 และชั้น 5 ประชาชนได้รับการเสริมพลังอำนาจให้มีความรู้และได้รับข้อมูลข่าวสาร ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและประชาชน มีความเห็นตรงกันว่าสิ่งที่จะช่วยเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน คือ การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน และการฝึกอบรม โดยครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีเทคนิคการสอนที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ด้วย (พรทิพย์ โภไคยอุดม, 2544)

อดิพร ทองหล่อ ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 69 คน หัวหน้าภาควิชา/กลุ่มวิชา/หัวหน้างาน จำนวน 155 คน และอาจารย์ประจำ จำนวน 458 คน และกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มทดลอง จำนวน 22 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 20 คน ผลการศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า มีประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) บรรยากาศองค์การ 3) วัฒนธรรมองค์การ 4) กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 5) พฤติกรรมและลักษณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ 6) สิ่งที่บุคคลควรได้รับจากองค์การที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลการศึกษาและวิเคราะห์สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาหลายประการได้แก่ สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจ (การให้ข้อมูลย้อนกลับ) บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ลักษณะทางพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ สำหรับรูปแบบการเสริมสร้างพลัง

อำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า มีหลักการสำคัญดังนี้ 1) เป็นการเสริมพลังอำนาจโดยเริ่มจากตรวจสอบสภาพการทำงานของตนเอง แก้ปัญหา และสร้างความมั่นใจให้ตนเอง 2) ฝึกอบรม 3) กระบวนการฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เนื้อหาสาระ ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจมี 5 ประการ คือ 1) การเตรียมความพร้อมในการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร 3) การติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่พึงประสงค์ 4) การมีส่วนร่วมในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การเสริมสร้างและพัฒนาความก้าวหน้า ในส่วนของผลการทดลองและการศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า คุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ ทั้งในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อองค์กร และคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง หลังการทดลอง ในระยะที่ 2 อาจารย์พยาบาลในกลุ่มควบคุมมีการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในงาน ตระหนักในคุณค่าแห่งตน รับรู้การมีพลังอำนาจในตนเองสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม (อติพร ทองหล่อ, 2546)

กรภัค จำยประยูร วิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตย และนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตย ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตย กรณีศึกษาที่ 1 มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชนด้านความเป็นประชาธิปไตย 5 ขั้นตอน คือ 1) การรับรู้และการสร้างมโนสำนึก 2) การเกิดกลุ่ม การเรียนรู้ แสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหา 3) การดำเนินการเรียกร้องการมีส่วนร่วม 4) การประเมินผลการดำเนินงาน และ 5) การสร้างความรู้ใหม่โดยใช้ข้อเท็จจริงในชุมชนผนวกกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและบูรณาการเข้าสู่ชีวิต สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้จากการพูดคุยเสวนา 2) การประชุมและจัดเวทีชาวบ้าน 3) การฝึกอบรมและดูงาน 4) การฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะ 5) การสัมมนาทางวิชาการ 6) การเรียนรู้ผ่านสื่อและเอกสาร 7) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 8) เรียนรู้จากการเก็บข้อมูล (วิจัย) ในชุมชน และ 9) เรียนรู้ผ่านวัฒนธรรมพิธีกรรม ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 มีกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอนเช่นเดียวกับกรณีศึกษาที่ 1 แต่แตกต่างกันในรายละเอียดแต่ละขั้นตอนตามสภาพพื้นที่และบริบทที่เกี่ยวข้อง สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย 8 ด้าน (ด้านที่ 1-8) เหมือนกับกรณีศึกษาที่ 1 สำหรับการนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชน ได้เน้นการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างมโนสำนึกเพื่อแก้ปัญหาของมวลมนุษย์ เน้นให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน การมีส่วนร่วม การพึ่งตนเอง การใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแก้ปัญหาของชุมชน เนื้อหาสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วยการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ชุมชน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ของคนกับสรรพสิ่ง ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ระบบการเมืองการปกครอง รัฐธรรมนูญ และกฎหมายต่างๆ โดยกำหนดขึ้นจากความต้องการของชุมชน (กรภัค จำยประยูร, 2549)

เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์ วิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจการนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการมีพลังอำนาจในตนเองของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา และประเมินความสำเร็จในการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ศึกษาข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2549 จำนวน 29 แห่งทั่วประเทศ และทำการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ในวิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นคือ

- 1) การศึกษาและวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า นโยบาย แนวคิดและหลักการดำเนินงานให้ความสำคัญที่ผลลัพธ์และลักษณะการจัดกิจกรรม ทำให้ขาดการเสริมพลังอำนาจในตนเอง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมนักศึกษา เน้นความสมัครใจของอาจารย์และนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรม ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมเป็นปัญหาในด้านการบริหารเวลาของแต่ละบุคคล และขาดการทำวิจัยด้านกิจกรรมนักศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรให้นักศึกษามีโอกาสฝึกประสบการณ์การทำกิจกรรมตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษา
- 2) การศึกษาและวิเคราะห์สภาพการมีพลังอำนาจในตนเองของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุระหว่าง 20 -21 ปี (เนื่องจากจำนวนนักเรียนชายที่สมัครและสอบเข้าเรียนมีน้อยกว่านักเรียนหญิง) ส่วนพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาคิดเป็นร้อยละ 29.5
- 3) การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของรูปแบบ โครงสร้างเนื้อหาและหน่วยงานผู้รับผิดชอบการใช้รูปแบบ ขั้นตอนการดำเนินการรูปแบบ และการประเมินผลการใช้รูปแบบ ซึ่งพบว่าหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วมีค่าคะแนนสูงขึ้น และ
- 4) ประเมินความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา มีพลังอำนาจเพิ่มขึ้น และนักศึกษาให้ความร่วมมือด้วยดีในการทำกิจกรรม (เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์, 2549)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ประวิต เอราวรรณ์ ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม จากครูทั้งหมด 28 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านทัศนคติ ด้านความสัมพันธ์ และด้านโครงสร้างและระบบ โดยมีเงื่อนไขที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กร 3 ประการคือ ผู้บริหาร ระบบการสนับสนุนจากภายนอก และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยจะต้องมีกระบวนการปรับปรุงพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ที่คำนึงถึงความมีอิสระในการทำงานของครู การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน การมีส่วนร่วม บรรยากาศในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์ การสร้างขวัญกำลังใจ โอกาสการเรียนรู้ การให้เกียรติ และยอมรับความผิดพลาด สำหรับสิ่งจูงใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย รางวัลและการชมเชย การฝึกอบรมและการพัฒนา สถานภาพ ความเชี่ยวชาญใน

งานที่ปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และเงินเดือน สวัสดิการ โดยยึดหลักการ 3 ประการคือ ให้เกียรติกับทุกคน ให้ข้อมูลสารสนเทศอย่างเปิดเผย และการมีส่วนร่วม (ประวิต เอราวรรณ์, 2539)

สุมาลี ขุนจันดี ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน และใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาดีเด่น จำนวน 89 คน และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 76 คน วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการสรุปและเขียนความเรียง ส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ในด้านองค์ความรู้ของแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรนั้น จะมีความเกี่ยวข้องทั้งกับระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยเน้นการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะส่วนตนที่เป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์และมีคุณธรรม รวมทั้งมีคุณลักษณะในการบริหารงานที่ยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานตามความเหมาะสม และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สำหรับการนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้ในองค์กรทางการศึกษา มีความเหมาะสมเนื่องจากสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นการพัฒนาคน การมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจ สำหรับองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเสริมสร้างพลังครู มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะเชิงการวางแผนและการบริหารแผนอย่างเป็นระบบ 2) ความปรารถนาในเชิงความคิดวิจรรณญาณ 3) ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานและการบริหารงาน 4) มนุษยนิยม และการมองผู้อื่นในแง่ดี 5) จริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน 6) ความสามารถในการบริหารคนและการบริหารงาน 7) ความรับผิดชอบต่องาน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง 8) มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้อื่นในสังคม และ 9) ความสามารถในการชักนำผู้อื่นและสามารถมองภาพในอนาคตของงานได้ถูกต้อง (สุมาลี ขุนจันดี, 2541)

เทวี พรหมมินตะ ศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ: การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เสริมพลังอำนาจให้กับครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ ตลอดจนศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจให้กับครู ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 778 คน และเลือกโรงเรียน 4 แห่งมาทำการวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในด้านสภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน นักเรียนระดับอนุบาลและประถมศึกษามีปัญหาการขาดสมาธิในการเรียนมากที่สุด นักเรียนระดับมัธยมศึกษามีปัญหาที่มากที่สุดในเรื่องระเบียบวินัย โดยครูจะเลือกแก้ปัญหาที่พบในชั้นเรียนก่อนเนื่องจากส่งผลกระทบต่อผู้เรียน มีการปรึกษาหารือกับเพื่อนครู ผู้บริหารและผู้ปกครอง มีการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน ในด้านสภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนหลังการเสริมพลังอำนาจในโรงเรียน 4 แห่ง พบว่า โรงเรียนสามแห่งมีครูทำวิจัยมากกว่าร้อยละ 50 ผลการวิจัยส่วนใหญ่เป็นแบบไม่เป็นทางการ และทำเป็นรายบุคคล รูปแบบความร่วมมือการทำวิจัยเป็นการร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียนเดียวกัน ประเด็นที่ทำวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนและการเรียนการสอน สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยปฏิบัติการของครูมี 7

ประเด็น คือ 1) ความสูญเปล่าจากการฝึกอบรม 2) การรับผิดชอบสอนวิชาที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา 3) การไม่มีเวลาและภาระงานรับผิดชอบมาก 4) ความไม่มั่นใจในการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน (5) การขาดการติดตาม ให้ข้อเสนอแนะและตรวจผลงานการทำวิจัย 6) การขาดงบประมาณในการทำวิจัย และ 7) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนแนวทางส่งเสริมครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ 1) การบรรยายให้ความรู้ประกอบการฝึกปฏิบัติ มีเนื้อหาที่สามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงในชั้นเรียน และ 2) ให้ความช่วยเหลือ แนะนำและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และติดตามอย่างต่อเนื่อง (เทวี พรหมมินต์, 2544)

สมชาย บุญศิริเกสซ์ ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครูปฏิบัติการ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 450 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยพื้นฐานของครูสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน มี 4 ด้าน คือ ด้านความมุ่งมั่น ด้านความรู้ ด้านทักษะประสบการณ์ และด้านอำนาจหน้าที่ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับดี ส่วนกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับดีเช่นกัน สำหรับพลังอำนาจการทำงานของครูในด้านคุณภาพของผลงาน ความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน และความเชี่ยวชาญในการทำงาน อยู่ในระดับดี ปัจจัยพื้นฐานและกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจการทำงานของครู นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยพื้นฐานของครูในด้านทักษะและประสบการณ์ อำนาจหน้าที่ ความมุ่งมั่น และความรู้ สามารถอธิบายพลังอำนาจการทำงานได้ (สมชาย บุญศิริเกสซ์, 2545)

ปิยะธิดา วรญาณปกรณ์ วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มนักวิชาการด้านบริหารการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา และวิจัยและวัดผลการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 80 คน และผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 700 คน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 2 มิติ คือ 1) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งสามารถชี้วัดได้จากการบริหารงานของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบ และ 58 ตัวบ่งชี้ และ 2) ผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งชี้วัดได้จากคุณลักษณะของครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 6 องค์ประกอบ และ 44 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของมิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส และการให้การสนับสนุน ส่วนองค์ประกอบของมิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู สถานภาพครู ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกรักมีคุณค่าในตน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นอิสระ (ปิยะธิดา วรญาณปกรณ์, 2546)

กาญจนา ทรรพนันท์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มสตรีนครินทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในปีการศึกษา 2546 จำนวน 280

คน จาก 30 โรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีน้ำใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเพียรในการทำงาน ด้านคุณภาพของผลงาน และด้าน ความเชี่ยวชาญในการทำงาน สำหรับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ครูมีความผูกพันต่อ องค์กรในระดับมาก โดยมีทั้งด้านความทุ่มเทในการทำงาน ความรักดีและความศรัทธาในองค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ความพึงพอใจ ความมีน้ำใจ ความเพียร และความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กร (กาญจนา ทรรพนนท์, 2547)

จิรวรรณ นาคพัฒน์ ศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนา ความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงาน ครูในด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ความสามารถในการคิดสะท้อน ความสามารถในการออกแบบ และจัดการเรียนรู้ และเจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู ศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 จำนวน 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาชุด ฝึกอบรมครูเพื่อเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ มีแผนการจัดกิจกรรมจำนวน 8 ชุด ได้แก่ 1) เส้นทางแห่งพลัง 2) ตั้งต้นที่หลักสูตร 3) สู่หน่วยการ เรียนรู้ 4) บูรณาการสู่แผน 5) แदनความรู้สู่ยุทธวิธี 6) มีทักษะการสร้างแผน 7) เล่นตรงสู่ผู้เรียน และ 8) แลกเปลี่ยนมุมมองของครูมืออาชีพ เนื้อหาของชุดฝึกอบรมมี 4 องค์ประกอบคือ 1) การ วิเคราะห์ตนเอง 2) ความรู้เรื่องการออกแบบและจัดการเรียนรู้ 3) การฝึกทักษะการออกแบบการ เรียนรู้ และ 4) การพัฒนาเจตคติเกี่ยวกับอาชีพครู ผลการจัดอบรม ส่วนใหญ่พึงพอใจในความรู้ เนื้อหาและการจัดกิจกรรม โดยเสนอให้เพิ่มประเด็นการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่จำแนกตาม ธรรมชาติของแต่ละวิชา และเพิ่มเวลาสำหรับชุดที่เน้นการฝึกทักษะการสร้างแผนให้มากขึ้น ในด้าน การศึกษาพลังอำนาจการทำงานครู ครูในกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยด้านพลังอำนาจด้าน ความสามารถในการออกแบบแผนการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุม แต่ไม่มีความแตกต่างกันของคะแนน ในด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ความสามารถในการคิดสะท้อน ความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ และความพึงพอใจในอาชีพครูของทั้งสองกลุ่ม (จิรวรรณ นาคพัฒน์, 2547)

ประวิต เอรารวรรณ์ ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการ พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัย พบว่า ในด้านการศึกษาบริบทและกระบวนการพัฒนาองค์กรที่เป็นโรงเรียน มีการศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของโรงเรียน ใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ทีมงาน และ โรงเรียน สรุปได้ดังนี้ 1) ระดับบุคคล พลังอำนาจในระดับสูง ได้แก่ การมีอำนาจและการตัดสินใจ อิสระในการทำงาน รับผิดชอบในงาน รับผิดชอบต่อตนเอง รู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความภูมิใจ ในตนเอง และมีภาวะผู้นำในงาน พลังอำนาจในระดับปานกลาง ได้แก่ การปรับปรุงพัฒนางาน ต่อเนื่อง มอบบทบาทหน้าที่ สร้างความเป็นผู้นำให้ครู โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ เกิดความรู้และทักษะ ใหม่ๆ มุ่งมั่นในการทำงาน ให้เกียรติและยกย่องยอมรับ ส่วนพลังอำนาจในระดับต่ำ ได้แก่ การ ได้รับข้อมูลย้อนกลับ สวัสดิการที่จำเป็น การได้รับรางวัลและการชมเชย ความรู้สึกมั่นคงในชีวิต

การได้รับให้ความไว้วางใจ และความมั่นใจในการสอน 2) ระดับทีมงาน พลังอำนาจในระดับสูง ได้แก่ มีการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือระหว่างบุคคลและทีมงาน เคารพต่อการตัดสินใจของทีมงาน และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ พลังอำนาจในระดับปานกลาง ได้แก่ ทีมทำงานมีประสิทธิภาพ และแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในทีมงานและระหว่างทีมงาน ส่วนพลังอำนาจในระดับต่ำ ได้แก่ ระบบการทำงานของทีม ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดนวัตกรรมในการทำงาน ผิดอบรมและพัฒนาทีมงาน และทีมงานมีความเชี่ยวชาญ 3) ระดับโรงเรียน พลังอำนาจในระดับสูง ได้แก่ โครงสร้างแบบเปิด โครงสร้างบริหารยืดหยุ่น ให้สิทธิอย่างเสมอภาค และให้โอกาสอย่างเท่าเทียม พลังอำนาจในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลลัพธ์มีมาตรฐาน มีระบบและช่องทางการติดต่อสื่อสาร สื่อสารแบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย และการสนับสนุนทรัพยากร ส่วนพลังอำนาจในระดับต่ำ ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน มาตรฐานการทำงาน การวางระบบการทำงาน การปฏิบัติงานที่คล่องตัว สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ผลจากการใช้โปรแกรมในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประเด็นที่อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของทีม 2) โครงสร้างองค์กร 3) การประเมินปัญหาในโรงเรียน 4) บทบาทของบุคคลจากภายนอก 5) การเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น และ 6) การบริหารจัดการ โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจครู ส่วนประเด็นที่พึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของครู 2) การสนับสนุนทรัพยากรจากโรงเรียน และ 3) การรู้จักตั้งคำถาม “ทำไม” ในการทำงาน (ประวีต เอรารธรรม, 2548)

สถาพร บุตรไสย ศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 และเขต 2 ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 28 โรงเรียน จำนวน 430 คน ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและสร้างบรรยากาศให้แก่ครูในระดับมาก ทั้งนี้กลุ่มครูรับรู้ว่าคุณภาพพลังอำนาจซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยกลุ่มครูที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่ารับรู้ว่าคุณภาพพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มครูที่มีการศึกษาต่ำกว่า และผู้บริหารมีพลังอำนาจสูงกว่าครูผู้สอน (สถาพร บุตรไสย, 2549)

สุจรรยา ขาวสกุล ศึกษาความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มครู จำนวน 455 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการให้เกียรติ มากที่สุด ส่วนด้านที่มีความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับมาก ได้แก่ ด้านการให้ความรับผิดชอบ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการให้การยกย่องยอมรับ ด้านการให้ความไว้วางใจ และด้านการยอมรับข้อผิดพลาด นอกจากนี้ ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพิ่มเติมในด้านการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ การให้ความเสมอภาคและเป็นธรรม การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน และมีการนิเทศจากผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดด้วย (สุจรรยา ขาวสกุล, 2549)

พิชญา หิรัญกาญจน์ ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่างๆ ของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยอาจารย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะงาน เงื่อนไขในการเข้าปฏิบัติงาน เงื่อนไขการเข้าปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงาน และคณะที่สังกัด จะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สำหรับอาจารย์ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันจะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแตกต่างกัน แต่ในด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานด้วย (พิชญา หิรัญกาญจน์, 2549)

ศุภางค์ วงษ์แจ้ง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีบุคลิกภาพแบบเอมีลักษณะทางกายภาพในการทำงานดี มีสัมพันธภาพกับผู้บริหารดี มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี และมีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร บุคลิกภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหาร ครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว และครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี (ศุภางค์ วงษ์แจ้ง, 2551)

คณิต เขียววิชัย ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 57 คน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยสร้างและปัจจัยเสริมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำนวน 10 ข้อ แยกเป็น ปัจจัยสร้าง 7 ข้อ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์พันธกิจ หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน 2) ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากร 3) องค์กรต้องสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ยอมรับความผิดพลาด ล้มเหลวและให้ออกสื่อก้าว 4) ผู้บริหารต้องมีความมั่นคงในชีวิต และเชื่อมั่นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคคลอื่นจะช่วยให้ตนเองมีพลังอำนาจด้วย 5) มีการติดต่อสื่อสารการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันทั้งภายในงานและระหว่างงาน 6) มีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี และเพียงพอ และ 7) รูปแบบการบริหารงานของหัวหน้าต้องช่วยส่งเสริมลูกน้องทำดี ปัจจัยเสริม ประกอบด้วย 1) บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2) โครงสร้างของการบริหารงานต้องช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน 3) การให้รางวัลตอบแทนความดีต้องเป็นธรรม และส่งเสริมคนทำดี

สำหรับผลการประเมินคุณลักษณะของคณบดีที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบความแตกต่างการสำรวจสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณบดีกับคุณลักษณะคณบดีที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า คุณลักษณะของคณบดี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของผลการสำรวจสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจ 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นผูกพันองค์กร 2) พัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญได้ 3) มีความไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน 4) สอน แนะนำเป็นแบบอย่างได้ 5) มีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน 6) มีการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่รู้สึกอิสระในการทำงาน 7) สายการบังคับบัญชาเป็นแบบแนวราบ 8) มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ และ 9) สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นแบบแลกเปลี่ยนตอบแทนกัน (คณิต เขียววิชัย, 2551)

พัชรี บุญนาคแย้ม วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจใน 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) ด้านการได้รับอำนาจ 2) ด้านการได้รับโอกาส 3) ด้านการได้รับอิสระ 4) ด้านการได้รับความไว้วางใจ และ 5) ด้านการได้รับความเคารพ โดยด้านการได้รับอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านการได้รับโอกาสมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สำหรับแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) วางแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในกิจกรรมต่างๆ โดยให้ครูมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน 2) ใช้วิธีบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น 3) ผู้บริหารให้คำแนะนำ ดูแล ติดตามการทำงานของครู 4) ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และ 5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน (พัชรี บุญนาคแย้ม, 2552)

อาภาพร สิงหาราช วิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนารูปแบบ ครูมีต้องการในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านเนื้อหาความรู้ ด้านทักษะและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก และส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้ผลการสร้างรูปแบบยังเป็นการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานด้วยการพัฒนาตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเอง 2) การใช้รูปแบบ ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในระดับมาก และ 3) การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ กลุ่มทดลองมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมทั้งในภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียน วิทยากร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการจัดอบรม ประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่พบได้แก่ การใช้สื่อการเรียนรู้ ซึ่งบางชนิดมีความทันสมัยมากผู้เข้าอบรมต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการอบรม (อาภาพร สิงหาราช, 2552)

สุดารัตน์ วัฒนพฤษา และ สุดารัตน์ สารสว่าง ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2550 โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 768 คน ผลการวิจัย

พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีการรับรู้เกี่ยวกับพลังอำนาจครูและการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชนในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาตามปัจจัยพื้นฐานของครู ในด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลทำให้ผู้บริหารและครูมีพลังอำนาจที่แตกต่างกัน ส่วนด้านวุฒิ การศึกษาและตำแหน่งไม่ส่งผลให้ผู้บริหารและครูมีพลังอำนาจแตกต่างกัน เมื่อแยกตามปัจจัยโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียนมีผลทำให้เกิดความแตกต่างของพลังอำนาจครู ส่วนขนาดของโรงเรียนไม่ส่งผลให้พลังอำนาจของครูแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาทักษะในการทำงานให้แก่ผู้บริหารและครูรวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียนและโรงเรียนที่เป็นเครือข่าย สามารถที่จะพยากรณ์พลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชนในอนาคตได้ (สุदारัตน์ วัฒนพฤกษา และ สุदारัตน์ สารสว่าง, 2552)

บำรุง อยู่เจริญ วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของความเป็นครูมืออาชีพมี 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การประเมินตามสภาพจริง 4) การวิจัยในชั้นเรียน และ 5) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล สำหรับชุดกิจกรรมที่ใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) โครงสร้างการบริหารงาน 2) ระบบการทำงานในโรงเรียน 3) ความร่วมมือในโรงเรียน 4) บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน 5) แรงจูงใจในการทำงาน และ 6) วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน หลังจากการอบรมด้วยโปรแกรมพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน ปรากฏว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะทั้ง 5 ด้านเป็นอย่างดี และมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก (บำรุง อยู่เจริญ, 2553)

ยงค์ยุธ รุ่งแจ้ง ศึกษาสภาพและความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 291 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยในด้านหลักการเสริมสร้างบุคลากรมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน ครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ ได้รับการเสริมสร้างให้มีคุณธรรม จริยธรรมในตนเองและการทำงาน ส่วนด้านหลักการเสริมสร้างให้บุคลากรได้แสดงออกในความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน ครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ ได้รับการเสริมสร้างให้มีความพยายามและตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ สำหรับความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยในด้านหลักการเสริมสร้างบุคลากรมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน ครูมีความต้องการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ ได้รับการเสริมสร้างให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเที่ยงตรง ส่วนด้านหลักการเสริมสร้างให้บุคลากรได้แสดงออกในความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน ครูมีความต้องการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ การได้รับการเสริมสร้างให้แสดงออกถึงความรัก ความสามัคคีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ยงค์ยุธ รุ่งแจ้ง, 2553)

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสนับสนุนครูให้ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) ด้านการให้โอกาสครูพัฒนาความรู้ ทักษะตนเอง ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู 5) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับครู และ 7) ด้านการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม สำหรับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 1) ความนำ 2) องค์ประกอบของรูปแบบ (สภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ) 3) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ (การเตรียมความพร้อม การดำเนินการตามรูปแบบ การประเมินผล และการรายงานผล) 4) เงื่อนไขของรูปแบบ (ปัจจัยที่ส่งผล และแหล่งที่มาของปัจจัยที่ส่งผล) (รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553)

อ้อมอารี สุวรรณศรี วิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั่วประเทศ จำนวน 359 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชนภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในแต่ละมิติก็อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความเชื่อด้านผลกระทบ ความเชื่อด้านความหมาย ความเชื่อด้านสมรรถนะ และความเชื่อด้านความอิสระ นอกจากนี้ โรงเรียนทุกขนาดพลังอำนาจครูมีในระดับสูง ส่วนในมิติความเชื่อ 4 ด้าน อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งด้านผลกระทบด้านความหมาย และด้านสมรรถนะ เรียงลำดับจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนด้านอิสระเรียงลำดับจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และขนาดกลาง สำหรับกลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 1) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) การสร้างความสำเร็จในวิชาชีพครู 3) การสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ 4) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 5) การสร้างเวทีศักยภาพครู และ 6) การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน (อ้อมอารี สุวรรณศรี, 2553)

ยุวธิดา ชาปัญญา วิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มิติด้านลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ มี 6 ด้าน คือ 1) ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูต่อคนในปรากฏการณ์: ครูรับรู้ถึงการมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน 2) เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู: พัฒนาศักยภาพของครู พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และยอมรับในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 3) ประเภทของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู: ด้านโครงสร้าง และด้านจิตใจ 4) วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู: พัฒนาศักยภาพของครู สนับสนุนทรัพยากร มอบหมายงาน การสอนงาน การมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างภาวะผู้นำ สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือ 5) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู: ครู ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เครือข่ายของโรงเรียน และ 6) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู: สร้างความตระหนัก กำหนดเป้าหมายร่วม มอบหมายงาน ติดตามงาน และสะท้อนผลการทำงาน (ยุวธิดา ชาปัญญา, 2556)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครู

วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 162 คน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานในระดับมาก และด้านที่ใช้มากที่สุดคือ การให้รางวัล ส่วนครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการสร้างแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ส่วนบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อความแตกต่างในการใช้พลังอำนาจบริหารงานและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เนื่องจากผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมของโรงเรียน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง เนื่องจากพลังอำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานสูง (วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์, 2546)

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการนำองค์การและการวางแผนกลยุทธ์ มีสาระสำคัญ 45 ข้อ จัดเป็นกลุ่มภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ มินโยบายคุณภาพ การนำองค์การ วางแผนกลยุทธ์ การเขียนแผนกลยุทธ์ พันธกิจ การปฏิบัติงานบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารทั่วไป 2) ด้านระบบและกระบวนการ มีสาระสำคัญ 25 ข้อ จัดเป็นกลุ่มภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ กระบวนการที่สร้างคุณค่าของผู้เรียน กระบวนการสนับสนุน คุณภาพเครื่องมือมาตรฐานการศึกษา และการตรวจสอบมาตรฐาน 3) ด้านทรัพยากรบุคคลและทีมงาน มีสาระสำคัญ 12 ข้อ จัดเป็นกลุ่มภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และทีมงานคุณภาพ 4) ด้านการวิเคราะห์ การประเมินและการจัดการเรียนรู้ มีสาระสำคัญ 14 ข้อ จัดเป็นกลุ่มภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์ การประเมิน และการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง มีสาระสำคัญ 14 ข้อ จัดเป็นกลุ่มภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการเรียนการสอน 6) ด้านผลลัพธ์ขององค์กร มีสาระสำคัญ 23 ข้อ จัดเป็นกลุ่มภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านการบริการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลขององค์กร และผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2548)

วิทยา ยี่สารพัฒน์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 473 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองอยู่ในระดับสูง โดยเชื่อว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มองตนเองในด้านบวก และภาคภูมิใจในตนเอง สำหรับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพผู้บริหาร ทุกด้านอยู่ในระดับสูง

1) ความก้าวหน้าในการทำงาน: ครูผู้สอนมีโอกาสดำเนินการศึกษายกย่องในการปฏิบัติงานเต็มที่ มีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหาในการจัดการเรียนการสอนกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน และได้รับการส่งเสริมในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติพร้อม 2) การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ: ครูได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงกฎหมายและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ได้รับการอบรมสัมมนา หรือศึกษาคูณ และได้เข้าร่วมในการประชุมทางวิชาการในโรงเรียน 3) การเข้าถึงการยกย่องชมเชย: ครูผู้สอนได้รับการมอบหมายให้เข้าร่วมโครงการที่สำคัญของโรงเรียน ได้แสดงออกถึงความมีไมตรีจิตต่อกันและกัน และรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน 4) การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร: อาคารสถานที่ได้รับความเอาใจใส่ในการจัดเพื่อความสะดวกต่อการเรียนการสอน ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน และทราบถึงวิธีการใช้และบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ 5) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร: ครูผู้สอนได้รับทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม สัมมนา หรือการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และรับทราบขอบเขตภาระงานของตนเอง และ 6) การเข้าถึงการช่วยเหลือสนับสนุน: ผู้บริหารแสดงออกถึงความพอใจอยู่เสมอหากครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ดี ครูผู้สอนได้รับการกระตุ้นสนับสนุนให้ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน และเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงานไม่ถูกต้องจะได้รับคำแนะนำการปฏิบัติที่ถูกต้องจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน (วิทยา ยี่สารพัฒน์, 2549)

สมกิจ อัจจุฬา ได้ศึกษาความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานโรงเรียนนิติบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน และครูผู้สอนจำนวน 544 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการให้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป สำหรับผู้บริหารต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการบริหารงบประมาณ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ส่วนครูผู้สอนมีความต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการบริหารงบประมาณ มากที่สุด เช่นเดียวกับผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนความต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าครูผู้สอนจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ครูทุกคนก็มีความต้องการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเช่นเดียวกัน สำหรับความต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการในการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านที่เหมือนกันและต่างกันตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา (สมกิจ อัจจุฬา, 2549)

สกุลรัตน์ กุมพาศ ได้วิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนจำนวน 3,500 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การส่งเสริมงบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมา คือ การส่งเสริมมิตรสัมพันธ์ในโรงเรียน การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและการประเมินผลนักเรียน และการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกุรัตน์ กุมพาศ, 2550)

อรุณณารีย์ อมรศรีชัยกุล ศึกษาการพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลพิรามอุทิศ โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจแบบปิรามิดอำนาจ (Power pyramid) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนเทศบาลพิรามอุทิศ รวม 317 คน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 35 คน ผลการวิจัย พบว่า การสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลพิรามอุทิศ โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจแบบปิรามิดอำนาจ (Power pyramid) ของเทรซี่ 10 ขั้นตอน มีค่าความสอดคล้องของแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการทั้ง 10 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define Responsibilities) 2) การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ (Delegate authority) 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) 5) การให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Give feedback) 7) ให้การยกย่องหรือยอมรับ (Recognition) 8) การให้ความไว้วางใจ (Trust) 9) การยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) 10) การให้ความเคารพ (Respect) สำหรับความเหมาะสมของแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ของแนวทาง ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (อรุณณารีย์ อมรศรีชัยกุล, 2553)

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Scott & Jaffe พบว่า องค์ประกอบของวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจมี 5 ส่วน ได้แก่ 1) การให้แรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารให้ความถูกต้องเป็นธรรม (Validation) ให้สารสนเทศ (Information) และให้มีส่วนร่วม (Participation) 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ในการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ ให้โอกาสและอิสระในการทำงาน การควบคุมและตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเอง ตลอดจนได้รับรางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสม 3) สร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้สามารถเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจร่วมกัน 4) การสร้างบรรยากาศในองค์การ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน การมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ได้รับความรู้และทักษะใหม่ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น และ 5) การสร้างทีมงาน มีการวางระบบงานที่เอื้อต่อการประสานงาน การสร้างเครือข่าย การให้แรงจูงใจ สนับสนุนงบประมาณตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกของการเป็นเจ้าของร่วมกัน มีอำนาจหน้าที่และอิสระในการตัดสินใจ (Scott & Jaffe, 1991)

Kreisberg ศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจและการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า อิทธิพลในการสร้างพลังอำนาจ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับครู คือ ทศนคติในทางบวก และการเสริมพลังอำนาจผ่านเพื่อนร่วมงานเป็นกระบวนการกลุ่ม กระบวนการสร้างสรรค์การทำงานร่วมกัน พัฒนาความสามารถบุคลากร กระบวนการเสริมพลังงานอำนาจให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าประสงค์จะต้องอาศัย พลังของสังคม ตั้งแต่ ครู เพื่อนร่วมงานและชุมชน ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันบนหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญ ร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จในการทำงาน (Kreisberg, 1992)

Short & Rinehart ศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาในด้านต่างๆ พบว่า มีปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานในระดับสูงเรียงลำดับจากน้อยไปมาก 6 เรื่อง ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) สถานภาพ 4) สมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 6) ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา รวมทั้งได้เสนอแนะให้มีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานเพิ่มเติม เช่น บรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความเข้มแข็งขององค์กร และการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา (Short, 1992)

สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งพัฒนารูปแบบมาจากแนวคิดของเฮดแมน และ โอลแฮม และทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูคือการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อครูและศึกษานิเทศก์ การมีอิสระในการทำงานช่วยให้ครูสามารถสร้างสรรค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ ครูมีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Fraser, 1992) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีอิสระทางวิชาการและการตัดสินใจ ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจในงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงมาก โดยครูและผู้บริหารที่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสูง (Reyes, 1989)

ในขณะที่การศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่า ครูที่มีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงานในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ครูที่แสดงออกถึงความต้องการในการปฏิบัติงานมากขึ้นส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตัดสินใจในมากขึ้นด้วย ครูได้รับรู้ผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน (Rice, 1994)

ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจการทำงานของครูกับคุณสมบัติของครูในด้านต่างๆ พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูโดยตรง ได้รับความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ได้รับการยอมรับและศรัทธา มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนประสบความสำเร็จ และมีอิสระในการตัดสินใจและควบคุมการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการสอนของครูจะส่งผลต่อ สถานภาพ ผลกระทบ และความเป็นอิสระในการทำงานของครู เช่น ครูในระดับประถมศึกษาจะมีความเป็นอิสระในการทำงานมากกว่าครูมัธยมศึกษา เป็นต้น (Klecker, 1996(b))

Rinehart & Short ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ครูต้องการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่างๆ คือ การได้รับโอกาสในการตัดสินใจ ได้ควบคุมและกำหนดการทำงานของตนเอง ได้รับการพัฒนาและยกระดับความสามารถในการสอน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Rinehart & Short, 1998)

สำหรับการศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันในองค์การ ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในโรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลกับครู จำนวน 983 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การรับรู้ของครูของระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร วิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความผูกพันในวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) สถานภาพ และ 3) สมรรถนะ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ 2) สมรรถนะ และสถานภาพ (Bogle & Somech, 2004).

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Short & Greer ศึกษาวิธีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร พบว่า วิธีการที่สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้โอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ เช่น การจัดตั้งคณะทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และระยะเวลาในการดำเนินงาน โครงการต่างๆ (Short & Greer, 1993)

Reitzug. ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ในการปฏิบัติงานได้มีการเปลี่ยนรูปแบบจากการบอกให้ปฏิบัติมาเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติมากขึ้น รับฟังความคิดเห็นของครูและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารสามารถใช้วิธีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร ได้ดังนี้ 1) การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งจำเป็นในการทำงาน 2) การอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ และ 3) การนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง (Reitzug., 1994)

Short; Greer; & Melvin ได้ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งศึกษาในโรงเรียน 9 แห่ง โดยโรงเรียนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่างๆ ทั้งความเป็นอิสระในการตัดสินใจด้านงบประมาณ ค่าจ้างและหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมพลังอำนาจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครู ผลการศึกษาพบว่า มีโรงเรียน 6 แห่ง ที่เข้าใจการเสริมสร้างพลังอำนาจ และมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการบริหารงานรวมทั้งวัฒนธรรมในการทำงานอย่างชัดเจน เช่น มีการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จัดโครงสร้างแบบเปิดโดยให้ครูมีส่วนร่วม มีการสื่อสารที่เป็นระบบมากขึ้น และให้ความไว้วางใจโดยลดการควบคุมการปฏิบัติงานลง ส่วนอีก 3 แห่ง ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (Short; Greer; & Melvin, 1994)

Al-Hai ศึกษาพลังอำนาจที่ส่งผลในการจัดการศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาในหลากหลายระบบหรือการจัดการศึกษาแบบปกติ มีความแตกต่างกันในระบบการบริหารแต่สิ่งที

คล้ายคลึงกันคือ กระบวนการในการเสริมพลังอำนาจเพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ พลังอำนาจเปรียบเสมือนเครื่องมือในการควบคุม เป็นแรงจูงใจในสิ่งที่คาดหวัง ในส่วนบุคคลและโดยส่วนรวมพลังอำนาจเป็นส่วนผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบสังคม และวัฒนธรรม (Al-Hai, 1995)

Russell, & Rinehart ศึกษาการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีรูปแบบการตัดสินใจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน 93 แห่งในรัฐเคนทักกี สหรัฐอเมริกา โดยใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูโดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการโรงเรียน มีการฝึกอบรมทักษะการตัดสินใจ การสอน และอื่นๆ ที่จำเป็น พบว่า ครูในโรงเรียนที่มีการบริหารโดยคณะกรรมการโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าครูในโรงเรียนที่ไม่มีคณะกรรมการโรงเรียน (Russell, & Rinehart, 1997)

Klecker, B. J., & Loadman, W. E. ศึกษาผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูจำนวน 3,677 คน ใน 169 โรงเรียน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมี 6 ด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเกิดจากโรงเรียนให้โอกาสการพัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งครูสามารถช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาโปรแกรมต่างๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น 3) สถานภาพในการทำงาน ซึ่งครูได้รับการยอมรับและยกย่อง ความไว้วางใจในความรู้ความเชี่ยวชาญจากโรงเรียน 4) ผลกระทบจากงาน ซึ่งครูรู้สึกว่ามีคุณค่า ทำงานประสบผลสำเร็จ 5) การตัดสินใจ ซึ่งครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ของโรงเรียน และ 6) อิสระในการทำงาน ซึ่งครูสามารถตัดสินใจและควบคุมการทำงานในเรื่องต่างๆ ของตนเอง (Klecker, B. J., & Loadman, W. E., 1998)

Looyesen ศึกษาวิธีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมโอไอโอวา พบว่า โรงเรียนใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู โดยครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่างๆ เช่น การเลือกเอกสาร สื่อวัสดุการเรียนการสอน จัดทำหลักสูตร กำหนดระเบียบวินัยของนักเรียน จัดชั้นเรียน สร้างทีมงานบริหาร กำหนดนโยบายของโรงเรียน และประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน (Looyesen, 1998)

Day ศึกษาวิธีการบริหารที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร พบว่า วิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่บุคลากร ได้แก่ 1) มีความเชื่อมั่นในพลังอำนาจของบุคลากร และให้โอกาสได้ใช้พลังอำนาจ 2) สร้างความศรัทธาซึ่งกันและกัน 3) สร้างความรักในศักดิ์ศรีและการเสียสละ 4) สร้างความสมานฉันท์ 5) สร้างผลงานที่มีคุณค่า 6) ส่งเสริมภาวะผู้นำ และ 7) ให้อิสระในการทำงานและมีกระบวนการควบคุมตนเอง (Day, 1999)

Steve ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนรัฐบาล พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสนับสนุนการเลือกหลักสูตรของโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหารและผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาหลักสูตร (Steve, 2003)

จากการศึกษาเรื่องความร่วมมือในการเพิ่มพลังอำนาจ: การวิจัยแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พบว่า ในด้านความสัมพันธ์ของการเสริมพลังอำนาจในชุมชนที่ชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายในการพัฒนาชุมชน พัฒนาด้านการศึกษา โดยการให้แรงจูงใจคือ การให้ทุนการศึกษา (scholarship) ส่งเสริมระบบการศึกษาเริ่มตั้งแต่การสร้างคุณค่าของงาน (Values of authorships) การทำงานร่วมกัน (collaborative) การยอมรับวัฒนธรรมดั้งเดิม (Traditional Cultures) กานสนับสนุนจากชุมชน (Support of Community) (Wilmsen, William and etc. ,2008)

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สรุปได้ว่า วิธีการบริหารที่สามารถทำให้ครูมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงานได้อย่างดี จะต้องเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมคิด และร่วมวางแผน ครูต้องได้รับการพัฒนาทักษะการสอนและทักษะอื่นๆ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

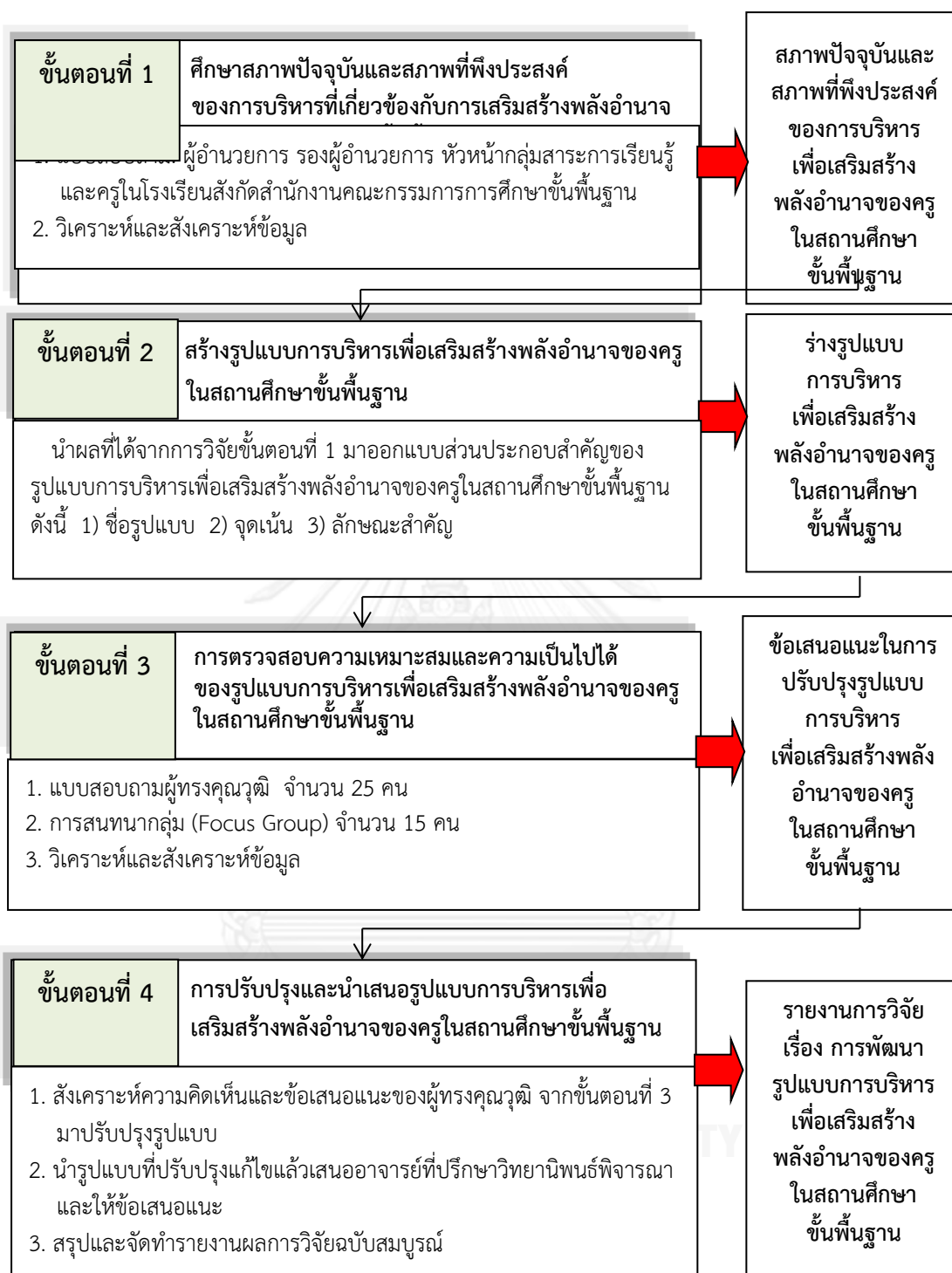
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2. พัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและผลที่ได้ในแต่ละขั้นตอน ดังปรากฏในแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 6 ขั้นตอนการวิจัย

แต่ละขั้นตอนการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 31,770 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) โดยพิจารณาเลือกโรงเรียนตามการแบ่งในระดับกลุ่มจังหวัด จำนวน 18 กลุ่ม และกรุงเทพมหานคร 1 กลุ่ม รวมเป็น 19 กลุ่มจังหวัด แล้วเลือกจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่มจังหวัดเป็นตัวแทนประชากร ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
ศูนย์กลาง การปฏิบัติงานของกลุ่มจังหวัด

ลำดับ ที่	กลุ่ม	จังหวัดที่เป็นสมาชิก	จังหวัดศูนย์กลาง การปฏิบัติงาน	ประชากร (โรงเรียน)		
				ประถมศึกษา	ขยาย โอกาส	มัธยมศึกษา
1	ภาคกลาง ตอนบน 1	นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี	พระนครศรีอยุธยา	265	102	30
2	ภาคกลาง ตอนบน 2	ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	ลพบุรี	278	73	25
3	ภาคกลาง ตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สมุทรปราการ สระแก้ว	ฉะเชิงเทรา	219	90	30
4	ภาคกลาง ตอนล่าง 1	กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี	นครปฐม	213	40	29
5	ภาคกลาง ตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร	เพชรบุรี	190	46	22

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กลุ่ม	จังหวัดที่เป็น สมาชิก	จังหวัดศูนย์กลาง การปฏิบัติงาน	ประชากร (โรงเรียน)		
				ประถมศึกษา	ขยาย โอกาส	มัธยมศึกษา
6	ภาคใต้ ฝั่งอ่าวไทย	ชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานี	สุราษฎร์ธานี	399	106	45
7	ภาคใต้ ฝั่งอันดามัน	กระบี่ ตรัง พังงา ภูเก็ต ระนอง	ภูเก็ต	39	11	7
8	ภาคใต้ชายแดน	นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา สตูล	สงขลา	396	78	42
9	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จันทบุรี ชลบุรี ตราด ระยอง	ชลบุรี	203	69	31
10	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1	เลย หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี	อุดรธานี	588	224	64
11	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2	นครพนม มุกดาหาร สกลนคร	สกลนคร	435	186	45
12	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนกลาง	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด	ขอนแก่น	787	256	84
13	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1	ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์	นครราชสีมา	923	408	54
14	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 2	ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี	อุบลราชธานี	814	274	60
15	ภาคเหนือตอนบน 1	เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน	เชียงใหม่	656	231	34
16	ภาคเหนือตอนบน 2	เชียงราย น่าน พะเยา แพร่	เชียงราย	453	160	44
17	ภาคเหนือตอนล่าง 1	ตาก พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์	พิษณุโลก	283	162	39

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กลุ่ม	จังหวัดที่เป็น สมาชิก	จังหวัดศูนย์กลาง การปฏิบัติงาน	ประชากร (โรงเรียน)		
				ประถมศึกษา	ขยาย โอกาส	มัธยมศึกษา
18	ภาคเหนือตอนล่าง 2	กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี	นครสวรรค์	433	115	38
19	กรุงเทพมหานคร			16	4	12
รวม				10,960		

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 396 โรงเรียน โดยคำนวณได้จากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Confidence interval) โดยผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน (e) $\pm 5\%$ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N แทนจำนวนประชากรซึ่งมีจำนวนโรงเรียน 31,770 โรงเรียน
e แทน ความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้ โดยกำหนดไว้ที่ร้อยละ 5
n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

ขนาดของประชากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31,770 โรงเรียน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 396 โรงเรียน การสุ่มเลือกโรงเรียน ดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดสังกัดของสถานศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เลือกกลุ่มจังหวัด จำนวน 18 กลุ่ม และกรุงเทพมหานคร 1 กลุ่ม รวมเป็น 19 กลุ่มจังหวัด เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างในภูมิภาคของประเทศ

3. การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) ซึ่งพิจารณาอัตราส่วนจำนวนโรงเรียนแต่ละสังกัด ได้แก่

3.1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 274 โรง

3.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ขยายโอกาส)

จำนวน 95 โรง

3.3 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 27 โรงเรียน
รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 396 โรงเรียน ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลำดับ ที่	กลุ่ม	จังหวัดศูนย์กลาง การปฏิบัติงาน	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)		
			ประถมศึกษา	ขยาย โอกาส	มัธยมศึกษา
1	ภาคกลางตอนบน 1	พระนครศรีอยุธยา	10	3	1
2	ภาคกลางตอนบน 2	ลพบุรี	10	2	1
3	ภาคกลางตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา	8	3	1
4	ภาคกลางตอนล่าง 1	นครปฐม	8	1	1
5	ภาคกลางตอนล่าง 2	เพชรบุรี	7	1	1
6	ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	สุราษฎร์ธานี	15	3	2
7	ภาคใต้ฝั่งอันดามัน	ภูเก็ต	1	1	1
8	ภาคใต้ชายแดน	สงขลา	15	2	2
9	ภาคตะวันออก	ชลบุรี	8	2	1
10	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	อุดรธานี	22	8	3
11	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	สกลนคร	16	6	2
12	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	ขอนแก่น	29	9	3
13	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	นครราชสีมา	31	14	2
14	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2	อุบลราชธานี	29	10	2
15	ภาคเหนือตอนบน 1	เชียงใหม่	24	8	1
16	ภาคเหนือตอนบน 2	เชียงราย	17	6	2
17	ภาคเหนือตอนล่าง 1	พิษณุโลก	10	6	1
18	ภาคเหนือตอนล่าง 2	นครสวรรค์	16	4	1
19	กรุงเทพมหานคร		1	1	1
รวม			274	95	27
			396		

แหล่งข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนละ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนละ 1 คน และครู โรงเรียนละ 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

1. ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน วุฒิการศึกษา ประเภทของสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยมีค่าตัวเลขที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

ระดับ 5 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยรวบรวมและสังเคราะห์แล้ว โดยใช้รูปแบบการบริหาร 3 รูปแบบ แต่ละรูปแบบมีองค์ประกอบการบริหาร 8 องค์ประกอบ และแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 ด้าน

2. กำหนดโครงสร้างเชิงเนื้อหาที่มีความเชื่อมโยงของแนวคิดรูปแบบการบริหารกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ตามข้อ 5.1 ได้ข้อคำถามจำนวน 72 ข้อ

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม (Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด , 2543) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการบรรยาย และประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง ที่ปรับปรุงจากสูตร PNI โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพปัจจุบัน (I-D) แล้วหารด้วยค่าของสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550: 279)

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D) / D$$

PNI หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

สร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการสังเคราะห์ผลการศึกษานวนคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากจำนวนโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถาม 389 โรงเรียน จำแนกตามประเภทและขนาดของสถานศึกษา นำมาสรุปเนื้อหา โดยพิจารณารายองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารทั้ง 8 องค์ประกอบ กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ทั้ง 3 ด้าน ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงสุด และออกแบบส่วนประกอบสำคัญของรูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับร่างที่ 1

ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ครั้งที่ 1 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฉบับร่างที่ 1

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามสำหรับการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 25 คน ผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารการศึกษาระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 8 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 6 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 9 คน

กลุ่มที่ 4 ครูผู้สอน จำนวน 2 คน

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุดหรือเป็นไปได้มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึง	เหมาะสมมากหรือเป็นไปได้มาก
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึง	เหมาะสมปานกลางหรือเป็นไปได้ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อยหรือเป็นไปได้น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุดหรือเป็นไปได้น้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ และพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับร่างที่ 2

ครั้งที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฉบับร่างที่ 2

ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group Technique) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 15 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 4 ครูผู้สอน จำนวน 2 คน

ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความสมบูรณ์ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงปรับปรุงและเขียนรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เผยแพร่รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดแต่ละตอน มีดังต่อไปนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์จากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 389 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,850 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมทั้งหมด จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 จำนวน 72 ข้อ จำแนกตามประเภทและขนาดของสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามตอนที่ 3

ส่วนที่ 4 การจัดอันดับความสำคัญของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ที่มีค่าสูงที่สุด

รายละเอียดของแต่ละส่วน มีดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จากสถานศึกษา 3 ประเภท คือ ประถมศึกษา ขยายโอกาส และมัธยมศึกษา ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 389 โรง ผู้ให้ข้อมูลมี 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการ จำนวน 1 ฉบับ รองผู้อำนวยการ จำนวน 1 ฉบับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 2 ฉบับ จำนวน 1,850 ฉบับ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ภูมิภาค เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประเภทสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 1,850)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	487	26.3
1.2 กลาง	294	15.9
1.3 ตะวันออก	58	3.1
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	830	44.9
1.5 ใต้	171	9.2
1.6 กรุงเทพมหานคร	10	0.5
-ไม่ระบุ	0	0.0
2. เพศ		
2.1 ชาย	719	38.9
2.2 หญิง	1,127	60.9
-ไม่ระบุ	4	0.2
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	92	5.0
3.2 30 - 39 ปี	280	15.1
3.3 40 - 49 ปี	388	21.0
3.4 50 ปีขึ้นไป	1,084	58.6
-ไม่ระบุ	6	0.3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้อำนวยการ	302	16.3
4.2 รองผู้อำนวยการ	257	13.9
4.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	388	21.0
4.4 ครูผู้สอน	890	48.1
-ไม่ระบุ	13	0.7
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	145	7.8
5.2 5 - 9 ปี	137	7.4
5.3 10 - 14 ปี	150	8.1
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	1,418	76.6
-ไม่ระบุ	-	-
6. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	502	27.1
6.2 5 - 9 ปี	367	19.8
6.3 10 - 14 ปี	278	15.0
6.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	703	38.0
-ไม่ระบุ	-	-
7. ระดับการศึกษา	1,085	58.6
7.1 ปริญญาตรี	745	40.3
7.2 ปริญญาโท	5	0.3
7.3 ปริญญาเอก	12	0.6
7.4 อื่นๆ	3	0.2
-ไม่ระบุ	-	-
8. ประเภทสถานศึกษา		
8.1 ประถมศึกษา	1,160	62.7
8.2 ขยายโอกาส	482	26.1
8.3 มัธยมศึกษา	208	11.2
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
9. ขนาดสถานศึกษา		
9.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	1,102	59.6
9.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)	584	31.6
9.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน)	115	6.2
9.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	49	2.6
-ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (ร้อยละ 44.9) รองลงมาคือ ภาคเหนือ (ร้อยละ 26.3) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.9) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 58.6) รองลงมาคือ อายุ 40-49 ปี (ร้อยละ 21.0) ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 48.1) รองลงมาเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (ร้อยละ 21.0) ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 16.3) และรองผู้อำนวยการ (ร้อยละ 13.9) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 76.6) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 38.0) รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 27.1) ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 58.6) รองลงมาคือ ปริญญาโท (ร้อยละ 40.3) น้อยที่สุดคือ ปริญญาเอก (ร้อยละ 0.3) สถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 62.7) รองลงมาคือ โรงเรียนขยายโอกาส (ร้อยละ 26.1) โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 59.6) รองลงมาคือ ขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน (ร้อยละ 31.6)

ตารางที่ 5 ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 1,160)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	298	25.7
1.2 กลาง	189	16.3
1.3 ตะวันออก	39	3.4
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	512	44.1
1.5 ใต้	117	10.1
1.6 กรุงเทพมหานคร	5	0.4
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	434	37.4
2.2 หญิง	722	62.2
-ไม่ระบุ	4	0.3
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	44	3.8
3.2 30 - 39 ปี	159	13.7
3.3 40 - 49 ปี	226	19.5
3.4 50 ปีขึ้นไป	728	62.8
-ไม่ระบุ	3	0.3
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้อำนวยการ	202	17.4
4.2 รองผู้อำนวยการ	146	12.6
4.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	231	19.9
4.4 ครูผู้สอน	571	49.2
-ไม่ระบุ	10	0.9
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	76	6.6
5.2 5 - 9 ปี	78	6.7
5.3 10 - 14 ปี	95	8.2
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	911	78.5
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	292	25.2
6.2 5 - 9 ปี	237	20.4
6.3 10 - 14 ปี	175	15.1
6.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	456	39.3
-ไม่ระบุ	-	-
7. ระดับการศึกษา		
7.1ปริญญาตรี	718	61.9
7.2ปริญญาโท	432	37.2
7.3ปริญญาเอก	1	0.1
7.4 อื่นๆ	8	0.7
-ไม่ระบุ	1	0.1
8. ขนาดสถานศึกษา		
8.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	802	69.1
8.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)	297	25.6
8.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน)	39	3.4
8.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	22	1.9
-ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 5 พบว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 44.1) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ 25.7) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.2) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 62.8) เป็นครูผู้สอนมากที่สุด (ร้อยละ 49.2) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 78.5) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 39.3) รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 25.2) และ 5 - 9 ปี (ร้อยละ 20.4) ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 61.9) และสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (ร้อยละ 69.1)

ตารางที่ 6 ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนขยายโอกาส จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 482)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	146	30.3
1.2 กลาง	54	11.2
1.3 ตะวันออก	9	1.9
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	250	51.9
1.5 ใต้	23	4.8
1.6 กรุงเทพมหานคร	-	-
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	203	42.1
2.2 หญิง	279	57.9
-ไม่ระบุ	-	-
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	21	4.4
3.2 30 - 39 ปี	86	17.8
3.3 40 - 49 ปี	111	23.0
3.4 50 ปีขึ้นไป	261	54.1
-ไม่ระบุ	3	0.6
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้อำนวยการ	76	15.8
4.2 รองผู้อำนวยการ	74	15.4
4.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	111	23.0
4.4 ครูผู้สอน	219	45.4
-ไม่ระบุ	2	0.4
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	42	8.7
5.2 5 - 9 ปี	40	8.3
5.3 10 - 14 ปี	36	7.5
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	364	75.5
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	129	26.8
6.2 5 - 9 ปี	90	18.7
6.3 10 - 14 ปี	82	17.0
6.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	181	37.6
-ไม่ระบุ	-	-
7. ระดับการศึกษา		
7.1 ปริญญาตรี	248	51.5
7.2 ปริญญาโท	228	47.3
7.3 ปริญญาเอก	2	0.4
7.4 อื่นๆ	2	0.4
-ไม่ระบุ	2	0.4
8. ขนาดสถานศึกษา		
8.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	275	57.1
8.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)	180	37.3
8.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน)	10	2.1
8.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	17	3.5
-ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 6 พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสที่จัดการศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 51.9) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ 30.3) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.9) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 54.1) เป็นครูผู้สอนมากที่สุด (ร้อยละ 45.4) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 75.5) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 37.6) รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 26.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 51.5) รองลงมาคือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 47.3) และสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (ร้อยละ 57.1) รองลงมาคือขนาดกลาง (ร้อยละ 37.3)

ตารางที่ 7 ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 208)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	43	20.7
1.2 กลาง	51	24.5
1.3 ตะวันออก	10	4.8
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	68	32.7
1.5 ใต้	31	14.9
1.6 กรุงเทพมหานคร	5	2.4
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	82	39.4
2.2 หญิง	126	60.6
-ไม่ระบุ	-	-
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	27	13.0
3.2 30 - 39 ปี	35	16.8
3.3 40 - 49 ปี	51	24.5
3.4 50 ปีขึ้นไป	95	45.7
-ไม่ระบุ	-	-
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้อำนวยการ	24	11.5
4.2 รองผู้อำนวยการ	37	17.8
4.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	46	22.1
4.4 ครูผู้สอน	100	48.1
-ไม่ระบุ	1	0.5
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	27	13.0
5.2 5 - 9 ปี	19	9.1
5.3 10 - 14 ปี	19	9.1
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	143	68.8
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	81	38.9
6.2 5 - 9 ปี	40	19.2
6.3 10 - 14 ปี	21	10.1
6.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	66	31.7
-ไม่ระบุ	-	-
7. ระดับการศึกษา		
7.1 ปริญญาตรี	119	57.2
7.2 ปริญญาโท	85	40.9
7.3 ปริญญาเอก	2	1.0
7.4 อื่นๆ	2	1.0
-ไม่ระบุ	-	-
8. ขนาดสถานศึกษา		
8.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	25	12.0
8.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)	107 66	51.4 31.7
8.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน)	10	4.8
8.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	-	-
-ไม่ระบุ		

จากตารางที่ 7 พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 32.7) รองลงมาคือภาคกลาง (ร้อยละ 24.5) และภาคเหนือ (ร้อยละ 20.7) ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.6) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 45.7) เป็นครูผู้สอนมากที่สุด (ร้อยละ 48.1) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 68.8) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 38.9) รองลงมาคือ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 31.7) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 57.2) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 40.9) และสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 51.4) รองลงมาคือโรงเรียนขนาดใหญ่ (ร้อยละ 31.7)

ตารางที่ 8 ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 1,102)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	303	27.5
1.2 กลาง	160	14.5
1.3 ตะวันออก	25	2.3
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	516	46.8
1.5 ใต้	93	8.4
1.6 กรุงเทพมหานคร	5	0.5
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	432	39.2
2.2 หญิง	667	60.5
-ไม่ระบุ	3	0.3
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	41	3.7
3.2 30 - 39 ปี	139	12.6
3.3 40 - 49 ปี	234	21.2
3.4 50 ปีขึ้นไป	685	62.2
-ไม่ระบุ	3	0.3
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้อำนวยการ	198	18.0
4.2 รองผู้อำนวยการ	121	11.0
4.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	242	22.0
4.4 ครูผู้สอน	533	48.4
-ไม่ระบุ	8	0.7
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	67	6.1
5.2 5 - 9 ปี	75	6.8
5.3 10 - 14 ปี	85	7.7
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	875	79.4
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	256	23.2
6.2 5 - 9 ปี	223	20.2
6.3 10 - 14 ปี	164	14.9
6.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	459	41.7
-ไม่ระบุ	-	-
7. ระดับการศึกษา		
7.1ปริญญาตรี	693	62.9
7.2ปริญญาโท	395	35.8
7.3ปริญญาเอก	3	0.3
7.4 อื่นๆ	8	0.7
-ไม่ระบุ	3	0.3
8. ประเภทสถานศึกษา		
8.1 ประถมศึกษา	802	72.8
8.2 ขยายโอกาส	275	25.0
8.3 มัธยมศึกษา	25	2.3
-ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 8 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 46.8) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ 27.5) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.5) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 62.2) เป็นครูผู้สอนมากที่สุด (ร้อยละ 48.4) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 79.4) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 41.7) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 62.9) รองลงมาคือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 35.8) และสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา (ร้อยละ 72.8)

ตารางที่ 9 ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนขนาดกลาง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 584)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	171	29.3
1.2 กลาง	78	13.4
1.3 ตะวันออก	33	5.7
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	255	43.7
1.5 ใต้	47	8.0
1.6 กรุงเทพมหานคร	-	-
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	229	39.2
2.2 หญิง	355	60.8
-ไม่ระบุ	-	-
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	39	6.7
3.2 30 - 39 ปี	118	20.2
3.3 40 - 49 ปี	118	20.2
3.4 50 ปีขึ้นไป	307	52.6
-ไม่ระบุ	2	0.3
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้อำนวยการ	79	13.5
4.2 รองผู้อำนวยการ	104	17.8
4.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	120	20.5
4.4 ครูผู้สอน	278	47.6
-ไม่ระบุ	3	0.5
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	61	10.4
5.2 5 - 9 ปี	47	8.0
5.3 10 - 14 ปี	56	9.6
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	420	71.9
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	182	31.2
6.2 5 - 9 ปี	121	20.7
6.3 10 - 14 ปี	93	15.9
6.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	188	32.2
-ไม่ระบุ	-	-
7. ระดับการศึกษา		
7.1ปริญญาตรี	319	54.6
7.2ปริญญาโท	261	44.7
7.3ปริญญาเอก	-	-
7.4 อื่นๆ	4	0.7
-ไม่ระบุ	-	-
8. ประเภทสถานศึกษา		
8.1 ประถมศึกษา	297	50.9
8.2 ขยายโอกาส	180	30.8
8.3 มัธยมศึกษา	107	18.3
- ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 9 พบว่า โรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 43.7) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ 29.3) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.8) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 52.6) เป็นครูผู้สอนมากที่สุด (ร้อยละ 47.6) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 71.9) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 32.2) รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 31.2) มีการศึกษาาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 54.6) รองลงมาคือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 44.7) และสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา (ร้อยละ 50.9) รองลงมาคือโรงเรียนขยายโอกาส (ร้อยละ 30.8)

ตารางที่ 10 ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนขนาดใหญ่ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 115)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	13	11.3
1.2 กลาง	38	33.0
1.3 ตะวันออก	-	-
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	33	28.7
1.5 ใต้	26	22.6
1.6 กรุงเทพมหานคร	5	4.3
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	39	33.9
2.2 หญิง	75	65.2
-ไม่ระบุ	1	0.9
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	11	9.6
3.2 30 - 39 ปี	17	14.8
3.3 40 - 49 ปี	25	21.7
3.4 50 ปีขึ้นไป	61	53.0
-ไม่ระบุ	1	0.9
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้อำนวยการ	17	14.8
4.2 รองผู้อำนวยการ	22	19.1
4.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	17	14.8
4.4 ครูผู้สอน	57	49.6
-ไม่ระบุ	2	1.7
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	15	13.0
5.2 5 - 9 ปี	12	10.4
5.3 10 - 14 ปี	5	4.3
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	83	72.2
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	47	40.9
6.2 5 - 9 ปี	18	15.7
6.3 10 - 14 ปี	12	10.4
6.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	38	33.0
-ไม่ระบุ	-	-
7. ระดับการศึกษา		
7.1ปริญญาตรี	60	52.2
7.2ปริญญาโท	55	47.8
7.3ปริญญาเอก	-	-
7.4 อื่นๆ	-	-
-ไม่ระบุ	-	-
8. ประเภทสถานศึกษา		
8.1 ประถมศึกษา	39	33.9
8.2 ขยายโอกาส	10	8.7
8.3 มัธยมศึกษา	66	57.4
-ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 10 พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลาง (ร้อยละ 33.0) รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 28.7) และภาคใต้ (ร้อยละ 22.6) ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.2) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 53.0) เป็นครูผู้สอนมากที่สุด (ร้อยละ 49.6) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 72.2) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 40.9) รองลงมาคือ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 33.0) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 52.2) และระดับปริญญาโท (ร้อยละ 47.8) และสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา (ร้อยละ 57.4) รองลงมาคือโรงเรียนประถมศึกษา (ร้อยละ 33.9)

ตารางที่ 11 ความถี่และค่าร้อยละของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 49)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	-	-
1.2 กลาง	18	36.7
1.3 ตะวันออก	-	-
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	26	53.1
1.5 ใต้	5	10.2
1.6 กรุงเทพมหานคร	-	-
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	19	38.8
2.2 หญิง	30	61.2
-ไม่ระบุ	-	-
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	1	2.0
3.2 30 - 39 ปี	6	12.2
3.3 40 - 49 ปี	11	22.4
3.4 50 ปีขึ้นไป	31	63.3
-ไม่ระบุ	-	-
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้อำนวยการ	8	16.3
4.2 รองผู้อำนวยการ	10	20.4
4.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	9	18.4
4.4 ครูผู้สอน	22	44.9
-ไม่ระบุ	-	-
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	2	4.1
5.2 5 - 9 ปี	3	6.1
5.3 10 - 14 ปี	4	8.2
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	40	81.6
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	17	34.7
6.2 5 - 9 ปี	5	10.2
6.3 10 - 14 ปี	9	18.4
6.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	18	36.7
-ไม่ระบุ	-	-
7. ระดับการศึกษา		
7.1 ปริญญาตรี	13	26.5
7.2 ปริญญาโท	34	69.4
7.3 ปริญญาเอก	2	4.1
7.4 อื่นๆ	-	-
-ไม่ระบุ	-	-
8. ประเภทสถานศึกษา		
8.1 ประถมศึกษา	22	44.9
8.2 ขยายโอกาส	17	34.7
8.3 มัธยมศึกษา	10	20.4
-ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 11 พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 53.1) รองลงมาคือภาคกลาง (ร้อยละ 36.7) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.2) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 63.3) เป็นครูผู้สอนมากที่สุด (ร้อยละ 44.9) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 81.6) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 36.7) รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 34.7) มีการศึกษาาระดับปริญญาโทมากที่สุด (ร้อยละ 69.4) และสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา (ร้อยละ 44.9) รองลงมาคือโรงเรียนขยายโอกาส (ร้อยละ 34.7)

ตารางที่ 12 ความถี่และค่าร้อยละของผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 302)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	80	26.5
1.2 กลาง	49	16.2
1.3 ตะวันออก	9	3.0
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	136	45.0
1.5 ใต้	27	8.9
1.6 กรุงเทพมหานคร	1	0.3
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	276	91.4
2.2 หญิง	26	8.6
-ไม่ระบุ	-	-
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	-	-
3.2 30 - 39 ปี	4	1.3
3.3 40 - 49 ปี	32	10.6
3.4 50 ปีขึ้นไป	265	87.7
-ไม่ระบุ	1	0.3
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	1	0.3
4.2 5 - 9 ปี	2	0.7
4.3 10 - 14 ปี	13	4.3
4.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	286	94.7
-ไม่ระบุ	-	-
5. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	107	35.4
5.2 5 - 9 ปี	100	33.1
5.3 10 - 14 ปี	44	14.6
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	51	16.9
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระดับการศึกษา		
6.1 ปริญญาตรี	17	5.6
6.2 ปริญญาโท	277	91.7
6.3 ปริญญาเอก	4	1.3
6.4 อื่นๆ	4	1.3
-ไม่ระบุ	-	-
7. ประเภทสถานศึกษา		
7.1 ประถมศึกษา	202	66.9
7.2 ขยายโอกาส	76	25.2
7.3 มัธยมศึกษา	24	7.9
-ไม่ระบุ	-	-
8. ขนาดสถานศึกษา		
8.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	198	65.6
8.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)	79	26.2
8.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน)	17	5.6
8.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	8	2.6
-ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 45.0) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ 26.5) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 91.4) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 87.7) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 94.7) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 35.4) รองลงมาคือ 5 - 9 ปี (ร้อยละ 33.1) มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป (ร้อยละ 93) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา (ร้อยละ 66.9) และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด (ร้อยละ 65.6)

ตารางที่ 13 ความถี่และค่าร้อยละของรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 257)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	69	26.8
1.2 กลาง	38	14.8
1.3 ตะวันออก	6	2.3
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	117	45.5
1.5 ใต้	26	10.1
1.6 กรุงเทพมหานคร	1	0.4
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	145	56.4
2.2 หญิง	112	43.6
-ไม่ระบุ	-	-
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	1	0.4
3.2 30 - 39 ปี	34	13.2
3.3 40 - 49 ปี	52	20.2
3.4 50 ปีขึ้นไป	170	66.1
-ไม่ระบุ	-	-
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	13	5.1
4.2 5 - 9 ปี	10	3.9
4.3 10 - 14 ปี	24	9.3
4.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	210	81.7
-ไม่ระบุ	-	-
5. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	70	27.2
5.2 5 - 9 ปี	30	11.7
5.3 10 - 14 ปี	34	13.2
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	123	47.9
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระดับการศึกษา		
6.1 ปริญญาตรี	99	38.5
6.2 ปริญญาโท	154	59.9
6.3 ปริญญาเอก	-	-
6.4 อื่นๆ	4	1.6
-ไม่ระบุ	-	-
7. ประเภทสถานศึกษา		
7.1 ประถมศึกษา	146	56.8
7.2 ขยายโอกาส	74	28.8
7.3 มัธยมศึกษา	37	14.4
-ไม่ระบุ	-	-
8. ขนาดสถานศึกษา		
8.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	121	47.1
8.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)	104	40.5
8.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน)	22	8.6
8.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	10	3.9
-ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 13 พบว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 45.5) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ 26.8) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 56.4) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 66.1) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 81.7) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 47.9) รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 27.2) มีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด (ร้อยละ 59.9) รองลงมาคือปริญญาตรี (ร้อยละ 38.5) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา (ร้อยละ 56.8) และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด (ร้อยละ 47.1) รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 40.5)

ตารางที่ 14 ความถี่และค่าร้อยละของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 388)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	105	27.1
1.2 กลาง	58	14.9
1.3 ตะวันออก	9	2.3
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	175	45.1
1.5 ใต้	40	10.3
1.6 กรุงเทพมหานคร	1	0.3
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	113	29.1
2.2 หญิง	274	70.6
-ไม่ระบุ	-	-
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	9	2.3
3.2 30 - 39 ปี	34	8.8
3.3 40 - 49 ปี	86	22.2
3.4 50 ปีขึ้นไป	259	66.8
-ไม่ระบุ	-	-
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	9	2.3
4.2 5 - 9 ปี	13	3.4
4.3 10 - 14 ปี	20	5.2
4.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	346	89.2
-ไม่ระบุ	-	-
5. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	47	12.1
5.2 5 - 9 ปี	65	16.8
5.3 10 - 14 ปี	62	16.0
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	214	55.2
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระดับการศึกษา		
6.1 ปริญญาตรี	272	70.1
6.2 ปริญญาโท	113	29.1
6.3 ปริญญาเอก	-	-
6.4 อื่นๆ	1	0.3
-ไม่ระบุ	2	0.5
7. ประเภทสถานศึกษา		
7.1 ประถมศึกษา	231	59.5
7.2 ขยายโอกาส	111	28.6
7.3 มัธยมศึกษา	46	11.9
-ไม่ระบุ	-	-
8. ขนาดสถานศึกษา		
8.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	242	62.4
8.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)	120	30.9
8.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน)	17	4.4
8.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	9	2.3
-ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 14 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 45.1) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ 27.1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.6) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 66.8) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 89.2) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 55.2) รองลงมาคือตั้งแต่ 5 - 9 ปี (ร้อยละ 16.8) และ 10 - 14 ปี (ร้อยละ 16.0) ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 70.1) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา (ร้อยละ 59.5) และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด (ร้อยละ 62.4) รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 30.9)

ตารางที่ 15 ความถี่และค่าร้อยละของครูผู้สอน จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(N = 890)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ภูมิภาค		
1.1 เหนือ	230	25.8
1.2 กลาง	147	16.5
1.3 ตะวันออก	32	3.6
1.4 ตะวันออกเฉียงเหนือ	398	44.7
1.5 ใต้	76	8.5
1.6 กรุงเทพมหานคร	7	0.8
-ไม่ระบุ	-	-
2. เพศ		
2.1 ชาย	179	20.1
2.2 หญิง	710	79.8
-ไม่ระบุ	1	0.1
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	81	9.1
3.2 30 - 39 ปี	205	23.0
3.3 40 - 49 ปี	216	24.3
3.4 50 ปีขึ้นไป	385	43.3
-ไม่ระบุ	3	0.3
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	120	13.5
4.2 5 - 9 ปี	111	12.5
4.3 10 - 14 ปี	92	10.3
4.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	567	63.7
-ไม่ระบุ	-	-
5. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	274	30.8
5.2 5 - 9 ปี	170	19.1
5.3 10 - 14 ปี	137	15.4
5.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	309	34.7
-ไม่ระบุ	-	-

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
6. ระดับการศึกษา		
6.1 ปริญญาตรี	687	77.2
6.2 ปริญญาโท	198	22.2
6.3 ปริญญาเอก	1	0.1
6.4 อื่นๆ	3	0.3
-ไม่ระบุ	1	0.1
7. ประเภทสถานศึกษา		
7.1 ประถมศึกษา	571	64.2
7.2 ขยายโอกาส	219	24.6
7.3 มัธยมศึกษา	100	11.2
-ไม่ระบุ	-	-
8. ขนาดสถานศึกษา		
8.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	533	59.9
8.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)	278	31.2
8.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน)	57	6.4
8.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	22	2.5
-ไม่ระบุ	-	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 44.7) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ 25.8) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.8) มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 43.3) รองลงมาคือ อายุ 40 - 49 ปี (ร้อยละ 24.3) และอายุ 30 - 39 ปี (ร้อยละ 23) ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 63.7) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 34.7) รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 30.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 77.2) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา (ร้อยละ 64.2) และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด (ร้อยละ 59.9) รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 31.2)

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแบบสอบถามทั้งหมด 72 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ (2) ด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ จำนวน 24 ข้อ และ (3) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร จำนวน 24 ข้อ กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 389 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกตามประเภทของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 244 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 101 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 44 โรงเรียน และแยกตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 230 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 124 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 24 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 11 โรงเรียน สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ภาพรวมทุกประเภทของโรงเรียน และภาพรวมในแต่ละประเภทของโรงเรียน ดังปรากฏในตารางที่ 16-19

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหารและประเภทของโรงเรียน

(n=389)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
รูปแบบที่ 1 แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	3.39 (0.55)	ปานกลาง	1	4.14 (0.55)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 2 แบบการเมือง (Political Models)	3.25 (0.57)	ปานกลาง	3	3.91 (0.64)	มาก	3	0.20	3
รูปแบบที่ 3 แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	3.36 (0.53)	ปานกลาง	2	4.05 (0.56)	มาก	2	0.21	2

จากตารางที่ 16 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหารและประเภทของโรงเรียน พบว่า สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบ

เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.39 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.14 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.20

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

(n=244)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
รูปแบบที่ 1 แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	3.49 (0.54)	ปานกลาง	1	4.16 (0.55)	มาก	1	0.19	1
รูปแบบที่ 2 แบบการเมือง (Political Models)	3.32 (0.59)	ปานกลาง	3	3.90 (0.67)	มาก	3	0.17	3
รูปแบบที่ 3 แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	3.43 (0.53)	ปานกลาง	2	4.03 (0.58)	มาก	2	0.18	2

จากตารางที่ 17 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหาร พบว่า สภาพปัจจุบันทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.49 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.16 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.17

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขยายโอกาส จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

(n=101)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
รูปแบบที่ 1 แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	3.38 (0.61)	ปานกลาง	1	4.17 (0.53)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 แบบการเมือง (Political Models)	3.26 (0.62)	ปานกลาง	3	3.97 (0.62)	มาก	3	0.21	3
รูปแบบที่ 3 แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	3.35 (0.60)	ปานกลาง	2	4.08 (0.56)	มาก	2	0.22	2

จากตารางที่ 18 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหาร พบว่า สภาพปัจจุบันทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.38 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.17 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified สูงสุดเท่ากับ 0.23 รองลงมาคือแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.22 และแบบการเมือง มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.21

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

(n=44)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
รูปแบบที่ 1 แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	3.31 (0.49)	ปานกลาง	1	4.10 (0.57)	มาก	1	0.24	1
รูปแบบที่ 2 แบบการเมือง (Political Models)	3.18 (0.51)	ปานกลาง	3	3.85 (0.64)	มาก	3	0.21	3
รูปแบบที่ 3 แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	3.29 (0.45)	ปานกลาง	2	4.04 (0.53)	มาก	2	0.23	2

จากตารางที่ 19 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหาร พบว่า สภาพปัจจุบันทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.31 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.10 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.21

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โดยแสดงรายละเอียดองค์ประกอบของการบริหาร 8 ด้าน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 ด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 20-23

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหารและประเภทของโรงเรียน

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน								
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ	3.48 (0.45)	ปานกลาง	1	4.40 (0.46)	มาก	1	0.26	3
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.38 (0.49)	ปานกลาง	2	4.37 (0.43)	มาก	2	0.29	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.37 (0.47)	ปานกลาง	3	4.31 (0.47)	มาก	3	0.28	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้								
1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ	3.50 (0.52)	มาก	1	4.46 (0.39)	มาก	1	0.27	1
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.05 (0.53)	ปานกลาง	3	3.84 (0.69)	มาก	3	0.26	2
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.25 (0.50)	ปานกลาง	2	4.07 (0.54)	มาก	2	0.25	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.48 (0.45)	ปานกลาง	1	4.40 (0.46)	มาก	1	0.26	3

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.48 (0.52)	ปานกลาง	2	4.40 (0.42)	มาก	1	0.26	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.56 (0.54)	มาก	1	4.37 (0.49)	มาก	2	0.23	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.38 (0.53)	ปานกลาง	3	4.19 (0.48)	มาก	3	0.24	2
1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.39 (0.54)	ปานกลาง	1	4.20 (0.52)	มาก	1	0.24	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.87 (0.66)	ปานกลาง	3	3.22 (0.90)	ปานกลาง	3	0.12	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.29 (0.52)	ปานกลาง	2	3.89 (0.65)	มาก	2	0.18	2
1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.21 (0.53)	ปานกลาง	2	3.98 (0.55)	มาก	3	0.24	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.19 (0.59)	ปานกลาง	3	4.03 (0.58)	มาก	2	0.26	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.40 (0.53)	ปานกลาง	1	4.18 (0.44)	มาก	1	0.23	3
1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.01 (0.56)	ปานกลาง	2	3.43 (0.88)	ปานกลาง	1	0.14	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.82 (0.58)	ปานกลาง	3	3.02 (0.88)	ปานกลาง	3	0.07	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.08 (0.56)	ปานกลาง	1	3.37 (0.77)	ปานกลาง	2	0.10	2

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.37 (0.53)	ปานกลาง	2	4.18 (0.50)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.44 (0.55)	ปานกลาง	1	4.28 (0.50)	มาก	1	0.24	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.30 (0.52)	ปานกลาง	3	4.00 (0.54)	มาก	3	0.21	3
1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.57 (0.59)	มาก	3	4.41 (0.48)	มาก	3	0.24	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.62 (0.61)	มาก	2	4.47 (0.46)	มาก	2	0.23	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.70 (0.57)	มาก	1	4.50 (0.43)	มากที่สุด	1	0.22	3
2. การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.57 (0.50)	มาก	1	4.34 (0.45)	มาก	1	0.22	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.38 (0.53)	ปานกลาง	2	4.21 (0.51)	มาก	2	0.25	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.36 (0.55)	ปานกลาง	3	4.15 (0.51)	มาก	3	0.23	2
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.56 (0.55)	มาก	1	4.41 (0.44)	มาก	1	0.24	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.07 (0.57)	ปานกลาง	3	3.66 (0.76)	มาก	3	0.19	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.32 (0.52)	ปานกลาง	2	4.01 (0.56)	มาก	2	0.21	2

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.54 (0.54)	มาก	1	4.35 (0.47)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.52 (0.60)	มาก	2	4.28 (0.55)	มาก	2	0.22	2
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.38 (0.52)	ปานกลาง	3	4.06 (0.54)	มาก	3	0.20	3
2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.40 (0.55)	ปานกลาง	1	4.09 (0.61)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.94 (0.61)	ปานกลาง	3	3.28 (0.88)	ปานกลาง	3	0.12	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.31 (0.48)	ปานกลาง	2	3.97 (0.55)	มาก	2	0.20	1
2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.21 (0.52)	ปานกลาง	2	3.93 (0.60)	มาก	3	0.22	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.20 (0.55)	ปานกลาง	3	3.96 (0.57)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.42 (0.50)	ปานกลาง	1	4.12 (0.47)	มาก	1	0.21	3
2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.00 (0.59)	ปานกลาง	2	3.35 (0.88)	ปานกลาง	2	0.12	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.87 (0.63)	ปานกลาง	3	3.19 (0.94)	ปานกลาง	3	0.11	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.14 (0.54)	ปานกลาง	1	3.60 (0.74)	มาก	1	0.15	1

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.39 (0.53)	ปานกลาง	2	4.18 (0.57)	มาก	2	0.23	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ใกล้ชิด	3.49 (0.53)	ปานกลาง	1	4.30 (0.47)	มาก	1	0.22	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.35 (0.54)	ปานกลาง	3	4.07 (0.56)	มาก	3	0.21	3
2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.55 (0.60)	มาก	3	4.36 (0.46)	มาก	3	0.23	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.61 (0.56)	มาก	2	4.42 (0.47)	มาก	2	0.23	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.64 (0.57)	มาก	1	4.46 (0.45)	มาก	1	0.23	1
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.54 (0.50)	มาก	1	4.28 (0.48)	มาก	1	0.21	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.38 (0.50)	ปานกลาง	2	4.22 (0.49)	มาก	2	0.25	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.37 (0.51)	ปานกลาง	3	4.13 (0.53)	มาก	3	0.23	2
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.53 (0.56)	มาก	1	4.39 (0.44)	มาก	1	0.24	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.04 (0.60)	ปานกลาง	3	3.52 (0.87)	มาก	3	0.16	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.27 (0.54)	ปานกลาง	2	3.88 (0.68)	มาก	2	0.19	2

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.51 (0.55)	มาก	1	4.30 (0.52)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.46 (0.55)	ปานกลาง	2	4.23 (0.54)	มาก	2	0.22	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.34 (0.51)	ปานกลาง	3	4.10 (0.54)	มาก	3	0.23	1
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.42 (0.57)	ปานกลาง	1	4.13 (0.62)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.94 (0.67)	ปานกลาง	3	3.14 (0.98)	ปานกลาง	3	0.07	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.26 (0.53)	ปานกลาง	2	3.81 (0.67)	มาก	2	0.17	2
3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.22 (0.56)	ปานกลาง	2	3.91 (0.62)	มาก	3	0.21	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.22 (0.56)	ปานกลาง	2	3.93 (0.59)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.39 (0.49)	ปานกลาง	1	4.11 (0.47)	มาก	1	0.21	2

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.00 (0.62)	ปานกลาง	2	3.41 (0.87)	ปานกลาง	2	0.13	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.94 (0.63)	ปานกลาง	3	3.20 (0.94)	ปานกลาง	3	0.09	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.14 (0.54)	ปานกลาง	1	3.64 (0.72)	มาก	1	0.16	1
3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.42 (0.54)	ปานกลาง	2	4.19 (0.57)	มาก	2	0.22	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.43 (0.53)	ปานกลาง	1	4.23 (0.50)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.35 (0.56)	ปานกลาง	3	4.08 (0.58)	มาก	3	0.22	2
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.60 (0.58)	มาก	3	4.40 (0.45)	มาก	3	0.22	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.65 (0.57)	มาก	2	4.45 (0.44)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.69 (0.55)	มาก	1	4.48 (0.43)	มาก	1	0.22	1

จากตารางที่ 20 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูแต่ละด้าน ของโรงเรียนทุกประเภท ทั้งโรงเรียนประถมศึกษา ขยายโอกาส และมัธยมศึกษา พบว่า

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู

1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}): รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.29 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.28 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.26

1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.25 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.27 รองลงมาคือ แบบการเมือง ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.26 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.25

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.48 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23

1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.22 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24

รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับคือ 0.12

1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23

1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.08 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.14 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.10 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.07

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.24 รองลงมาคือแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.47 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมา

คือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

2. ด้านการสร้างความรู้สึกรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำให้แก่ครู

2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.38 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.32 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.52 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.38 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบวัฒนธรรม เท่ากับ 0.20

2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.97 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.28 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.20 รองลงมาคือแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12

2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.35 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.15 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.11

2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และแบบเพื่อนร่วมงาน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารทั้ง 3 รูปแบบ มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.23

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กรให้แก่ครู

3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.38 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) ของ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs

Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.23 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.81 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.14 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.17 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.07

3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.22 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.21

3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.41 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.20 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.16 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.13 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.09

3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.22

3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารทั้ง 3 รูปแบบ มีค่า PNI_{modified} เท่ากัน คือ 0.22

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน								
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ	3.60 (0.48)	มาก	1	4.43 (0.44)	มาก	1	0.23	3
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.45 (0.53)	ปานกลาง	2	4.36 (0.48)	มาก	2	0.26	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.41 (0.51)	ปานกลาง	3	4.24 (0.49)	มาก	3	0.25	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.60 (0.48)	มาก	1	4.43 (0.44)	มาก	1	0.23	3

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.67 (0.52)	มาก	1	4.49 (0.39)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.10 (0.60)	ปานกลาง	3	3.80 (0.74)	มาก	3	0.22	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.36 (0.52)	ปานกลาง	2	4.05 (0.58)	มาก	2	0.20	3
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.60 (0.51)	มาก	2	4.39 (0.43)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.68 (0.53)	มาก	1	4.37 (0.51)	มาก	2	0.19	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.44 (0.54)	ปานกลาง	3	4.15 (0.52)	มาก	3	0.21	2
1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.52 (0.55)	มาก	1	4.22 (0.58)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.95 (0.65)	ปานกลาง	3	3.23 (0.90)	ปานกลาง	3	0.10	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.41 (0.51)	ปานกลาง	2	3.86 (0.67)	มาก	2	0.13	2
1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.32 (0.53)	ปานกลาง	2	4.01 (0.53)	มาก	2	0.21	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.16 (0.62)	ปานกลาง	3	3.96 (0.63)	มาก	3	0.25	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.49 (0.51)	ปานกลาง	1	4.16 (0.48)	มาก	1	0.19	3
1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.07 (0.62)	ปานกลาง	2	3.37 (0.91)	ปานกลาง	1	0.10	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.85 (0.64)	ปานกลาง	3	3.02 (0.95)	ปานกลาง	3	0.06	2
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.14 (0.57)	ปานกลาง	1	3.33 (0.80)	ปานกลาง	2	0.06	2

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.50 (0.49)	มาก	2	4.21 (0.52)	มาก	2	0.20	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.54 (0.54)	มาก	1	4.32 (0.51)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.37 (0.54)	ปานกลาง	3	4.00 (0.60)	มาก	3	0.19	3
1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.66 (0.57)	มาก	3	4.42 (0.42)	มาก	3	0.21	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.72 (0.57)	มาก	2	4.44 (0.45)	มาก	2	0.19	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.82 (0.53)	มาก	1	4.54 (0.42)	มากที่สุด	1	0.19	2
2. การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.64 (0.48)	มาก	1	4.34 (0.49)	มาก	1	0.19	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.40 (0.52)	ปานกลาง	2	4.21 (0.57)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.36 (0.53)	ปานกลาง	3	4.10 (0.57)	มาก	3	0.22	2
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.66 (0.50)	มาก	1	4.42 (0.44)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.15 (0.61)	ปานกลาง	3	3.74 (0.83)	มาก	3	0.19	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.39 (0.49)	ปานกลาง	2	4.02 (0.57)	มาก	2	0.18	3

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.68 (0.49)	มาก	1	4.40 (0.44)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.65 (0.55)	มาก	2	4.32 (0.57)	มาก	2	0.18	2
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.42 (0.53)	ปานกลาง	3	4.03 (0.59)	มาก	3	0.18	2
2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.50 (0.54)	มาก	1	4.16 (0.67)	มาก	1	0.19	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	3.00 (0.61)	ปานกลาง	3	3.30 (0.84)	ปานกลาง	3	0.10	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.38 (0.49)	ปานกลาง	2	3.94 (0.57)	มาก	2	0.16	2
2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.28 (0.51)	ปานกลาง	2	3.97 (0.56)	มาก	2	0.21	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.19 (0.60)	ปานกลาง	3	3.92 (0.65)	มาก	3	0.23	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.45 (0.51)	ปานกลาง	1	4.11 (0.47)	มาก	1	0.19	3
2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.04 (0.61)	ปานกลาง	2	3.27 (0.90)	ปานกลาง	2	0.07	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.92 (0.65)	ปานกลาง	3	3.13 (0.92)	ปานกลาง	3	0.07	2
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.19 (0.55)	ปานกลาง	1	3.59 (0.72)	มาก	1	0.13	1

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.50 (0.50)	มาก	2	4.21 (0.56)	มาก	2	0.20	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ใกล้เคียง	3.60 (0.51)	มาก	1	4.32 (0.49)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.41 (0.54)	ปานกลาง	3	4.06 (0.57)	มาก	3	0.19	2
2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.69 (0.58)	มาก	3	4.41 (0.43)	มาก	3	0.20	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.73 (0.58)	มาก	2	4.44 (0.45)	มาก	2	0.19	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.80 (0.58)	มาก	1	4.51 (0.43)	มากที่สุด	1	0.19	2
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.63 (0.50)	มาก	1	4.32 (0.49)	มาก	1	0.19	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.44 (0.53)	ปานกลาง	2	4.21 (0.59)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.41 (0.57)	ปานกลาง	3	4.10 (0.59)	มาก	3	0.20	2
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.61 (0.54)	มาก	1	4.38 (0.45)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.10 (0.62)	ปานกลาง	3	3.46 (0.90)	ปานกลาง	3	0.12	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.32 (0.52)	ปานกลาง	2	3.79 (0.72)	มาก	2	0.14	2

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.60 (0.52)	มาก	1	4.34 (0.46)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.57 (0.58)	มาก	2	4.27 (0.58)	มาก	2	0.19	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.42 (0.56)	ปานกลาง	3	4.10 (0.59)	มาก	3	0.20	2
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.47 (0.54)	ปานกลาง	1	4.16 (0.63)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.93 (0.70)	ปานกลาง	3	3.01 (1.04)	ปานกลาง	3	0.03	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในรอบของค่านิยม	3.31 (0.53)	ปานกลาง	2	3.79 (0.67)	มาก	2	0.14	2
3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.28 (0.54)	ปานกลาง	2	3.92 (0.58)	มาก	2	0.20	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.21 (0.63)	ปานกลาง	3	3.90 (0.65)	มาก	3	0.22	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.46 (0.53)	ปานกลาง	1	4.11 (0.49)	มาก	1	0.19	3
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.05 (0.63)	ปานกลาง	2	3.35 (0.89)	ปานกลาง	2	0.10	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.95 (0.66)	ปานกลาง	3	3.18 (0.96)	ปานกลาง	3	0.08	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.19 (0.55)	ปานกลาง	1	3.59 (0.73)	มาก	1	0.13	1

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.51 (0.53)	มาก	2	4.21 (0.54)	มาก	2	0.20	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.55 (0.52)	มาก	1	4.29 (0.50)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.42 (0.55)	ปานกลาง	3	4.11 (0.58)	มาก	3	0.20	2
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.72 (0.59)	มาก	3	4.47 (0.43)	มาก	3	0.20	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.78 (0.56)	มาก	2	4.49 (0.44)	มาก	2	0.19	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.85 (0.55)	มาก	1	4.54 (0.44)	มากที่สุด	1	0.18	3

จากตารางที่ 21 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาเรียงลำดับของรูปแบบการบริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู

1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.45 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.25 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified เท่ากันคือ 0.23

1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.36 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากัน คือ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.60 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.44 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.41 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.23 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.20 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.13 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับคือ 0.10

1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.10 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.06

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.37 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.22 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.44 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.19

2. ด้านการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำให้แก่ครู

2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.40 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมา คือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.65 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.42 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.18

2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.38 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.94 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.30 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.10

2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด

เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.19 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.27 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.13 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.07

2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.41 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.44 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.19

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กรให้แก่ครู

3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.44 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.14 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.42 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 2.93 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.01 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.14 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.03

3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนา
งานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการ
พัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.19 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.35 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.13 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.10 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.08

3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนา
งานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.42 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.20

3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.49 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขยายโอกาส รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน								
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.45 (0.57)	ปานกลาง	1	4.41 (0.44)	มาก	1	0.28	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.35 (0.50)	ปานกลาง	2	4.40 (0.40)	มาก	2	0.31	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.31 (0.51)	ปานกลาง	3	4.33 (0.47)	มาก	3	0.31	1
1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.45 (0.58)	ปานกลาง	1	4.47 (0.39)	มาก	1	0.30	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.10 (0.52)	ปานกลาง	3	3.85 (0.69)	มาก	3	0.24	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.31 (0.56)	ปานกลาง	2	4.07 (0.57)	มาก	2	0.23	3

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.45 (0.57)	ปานกลาง	2	4.38 (0.41)	มาก	2	0.27	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.58 (0.59)	มาก	1	4.40 (0.41)	มาก	1	0.23	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.37 (0.58)	ปานกลาง	3	4.18 (0.53)	มาก	3	0.24	2
1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.39 (0.61)	ปานกลาง	1	4.26 (0.50)	มาก	1	0.26	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.86 (0.67)	ปานกลาง	3	3.36 (0.86)	ปานกลาง	3	0.18	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในรอบของค่านิยม	3.26 (0.58)	ปานกลาง	2	3.95 (0.65)	มาก	2	0.21	2
1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.20 (0.57)	ปานกลาง	2	3.98 (0.54)	มาก	3	0.24	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.18 (0.62)	ปานกลาง	3	4.10 (0.54)	มาก	2	0.29	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.39 (0.59)	ปานกลาง	1	4.20 (0.46)	มาก	1	0.24	2
1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.02 (0.64)	ปานกลาง	2	3.50 (0.90)	มาก	1	0.16	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.87 (0.57)	ปานกลาง	3	3.11 (0.81)	ปานกลาง	3	0.08	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.07 (0.58)	ปานกลาง	1	3.45 (0.80)	ปานกลาง	2	0.12	2
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหาดีอกันท์	3.36 (0.63)	ปานกลาง	2	4.22 (0.52)	มาก	2	0.26	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.49 (0.64)	ปานกลาง	1	4.33 (0.50)	มาก	1	0.24	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.35 (0.62)	ปานกลาง	3	4.04 (0.55)	มาก	3	0.21	3

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.58 (0.64)	มาก	3	4.39 (0.53)	มาก	3	0.23	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.59 (0.69)	มาก	2	4.45 (0.52)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.65 (0.65)	มาก	1	4.49 (0.46)	มาก	1	0.23	2
2. การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.53 (0.60)	มาก	1	4.36 (0.45)	มาก	1	0.24	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.37 (0.59)	ปานกลาง	2	4.29 (0.47)	มาก	2	0.27	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.32 (0.60)	ปานกลาง	3	4.19 (0.51)	มาก	3	0.26	2
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.51 (0.61)	มาก	1	4.40 (0.44)	มาก	1	0.25	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.09 (0.64)	ปานกลาง	3	3.73 (0.81)	มาก	3	0.21	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.34 (0.60)	ปานกลาง	2	4.07 (0.55)	มาก	2	0.22	2
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.55 (0.63)	มาก	1	4.39 (0.44)	มาก	1	0.24	2
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.52 (0.64)	มาก	2	4.39 (0.45)	มาก	1	0.25	1
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.37 (0.60)	ปานกลาง	3	4.12 (0.51)	มาก	3	0.22	3

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.41 (0.54)	ปานกลาง	1	4.15 (0.51)	มาก	1	0.22	2
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.99 (0.64)	ปานกลาง	3	3.37 (0.90)	ปานกลาง	3	0.13	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.26 (0.58)	ปานกลาง	2	4.03 (0.57)	มาก	2	0.23	1
2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.19 (0.54)	ปานกลาง	2	3.95 (0.56)	มาก	3	0.24	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.18 (0.62)	ปานกลาง	3	4.00 (0.50)	มาก	2	0.26	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.38 (0.59)	ปานกลาง	1	4.14 (0.48)	มาก	1	0.22	3
2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.02 (0.64)	ปานกลาง	2	3.43 (0.88)	ปานกลาง	2	0.13	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.94 (0.69)	ปานกลาง	3	3.31 (0.97)	ปานกลาง	3	0.13	2
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.14 (0.63)	ปานกลาง	1	3.62 (0.75)	มาก	1	0.15	1
2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.40 (0.56)	ปานกลาง	2	4.24 (0.50)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.49 (0.60)	ปานกลาง	1	4.29 (0.49)	มาก	1	0.23	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.38 (0.64)	ปานกลาง	3	4.09 (0.55)	มาก	3	0.21	3
2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.54 (0.70)	มาก	3	4.33 (0.49)	มาก	3	0.22	3
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.60 (0.66)	มาก	2	4.43 (0.49)	มาก	2	0.23	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.64 (0.64)	มาก	1	4.48 (0.49)	มาก	1	0.23	1

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.50 (0.59)	มาก	1	4.28 (0.47)	มาก	1	0.22	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.35 (0.59)	ปานกลาง	2	4.27 (0.45)	มาก	2	0.27	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.31 (0.60)	ปานกลาง	3	4.13 (0.56)	มาก	3	0.25	2
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.49 (0.66)	ปานกลาง	1	4.41 (0.42)	มาก	1	0.26	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.07 (0.62)	ปานกลาง	3	3.60 (0.89)	มาก	3	0.17	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.32 (0.63)	ปานกลาง	2	3.94 (0.68)	มาก	2	0.19	2
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.53 (0.66)	มาก	1	4.37 (0.42)	มาก	1	0.24	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.52 (0.63)	มาก	2	4.34 (0.43)	มาก	2	0.23	2
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.36 (0.59)	ปานกลาง	3	4.15 (0.55)	มาก	3	0.23	2

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.43 (0.59)	ปานกลาง	1	4.24 (0.56)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.96 (0.70)	ปานกลาง	3	3.24 (0.96)	ปานกลาง	3	0.09	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.29 (0.61)	ปานกลาง	2	3.90 (0.56)	มาก	2	0.19	2
3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.21 (0.59)	ปานกลาง	2	3.92 (0.56)	มาก	3	0.22	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.20 (0.62)	ปานกลาง	3	4.00 (0.53)	มาก	2	0.25	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.34 (0.56)	ปานกลาง	1	4.08 (0.46)	มาก	1	0.22	2
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	2.96 (0.67)	ปานกลาง	2	3.39 (0.89)	ปานกลาง	2	0.14	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.96 (0.66)	ปานกลาง	2	3.31 (0.89)	ปานกลาง	3	0.12	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.11 (0.60)	ปานกลาง	1	3.65 (0.72)	มาก	1	0.17	1
3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.40 (0.61)	ปานกลาง	2	4.23 (0.50)	มาก	2	0.24	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.43 (0.59)	ปานกลาง	1	4.27 (0.43)	มาก	1	0.25	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.35 (0.60)	ปานกลาง	3	4.09 (0.51)	มาก	3	0.22	3

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนาตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.61 (0.65)	มาก	3	4.39 (0.45)	มาก	3	0.22	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.62 (0.67)	มาก	2	4.45 (0.42)	มาก	2	0.23	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.68 (0.63)	มาก	1	4.50 (0.41)	มากที่สุด	1	0.22	2

จากตารางที่ 22 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขยายโอกาส เมื่อพิจารณาเรียงองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู

1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.31 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.28

1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.31 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.30 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.58 รองลงมาคือแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.45 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.37 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.27 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23

1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.36 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับคือ 0.18

1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.29 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.24

1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.07 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.45 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.16 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.08

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมาคือแบบการเมือง มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.24 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.21

1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.49 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากันคือ 0.23

2. ด้านการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำให้แก่ครู

2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.53 รองลงมาคือแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.37 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.27 รองลงมาคือแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.26 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.24

2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.51 รองลงมาคือแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.34 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified สูง

ที่สุด เท่ากับ 0.25 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.37 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ 4.39 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.37 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.13

2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.43 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority

Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.15 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.13

2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากันคือ 0.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กรให้แก่ครู

3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.35 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.27 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.25 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุก

รูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.17

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.36 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.23

3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.24 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.09

3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.34 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index

modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.22

3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.11 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.96 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.17 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.14 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12

3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.24 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.45 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.22

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน								
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.40 (0.30)	ปานกลาง	1	4.37 (0.51)	มาก	1	0.29	2
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.33 (0.44)	ปานกลาง	3	4.35 (0.42)	มาก	3	0.31	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.39 (0.38)	ปานกลาง	2	4.36 (0.45)	มาก	2	0.29	2
1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.39 (0.46)	ปานกลาง	1	4.43 (0.39)	มาก	1	0.31	2
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	2.95 (0.46)	ปานกลาง	3	3.88 (0.65)	มาก	3	0.31	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.09 (0.41)	ปานกลาง	2	4.10 (0.46)	มาก	2	0.33	1
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.39 (0.48)	ปานกลาง	2	4.42 (0.41)	มาก	1	0.30	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.43 (0.51)	ปานกลาง	1	4.34 (0.54)	มาก	2	0.27	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.32 (0.47)	ปานกลาง	3	4.24 (0.39)	มาก	3	0.28	2
1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.27 (0.47)	ปานกลาง	1	4.13 (0.48)	มาก	1	0.26	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.81 (0.66)	ปานกลาง	3	3.06 (0.94)	ปานกลาง	3	0.09	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในรอบของค่านิยม	3.20 (0.46)	ปานกลาง	2	3.86 (0.62)	มาก	2	0.21	2

ตารางที่ 23 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.12 (0.50)	ปานกลาง	3	3.96 (0.57)	มาก	3	0.27	1
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.23 (0.54)	ปานกลาง	2	4.03 (0.58)	มาก	2	0.25	2
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.33 (0.48)	ปานกลาง	1	4.18 (0.37)	มาก	1	0.25	2
1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	2.95 (0.43)	ปานกลาง	2	3.42 (0.82)	ปานกลาง	1	0.16	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.74 (0.54)	ปานกลาง	3	2.94 (0.88)	ปานกลาง	3	0.07	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.03 (0.52)	ปานกลาง	1	3.34 (0.72)	ปานกลาง	2	0.10	2
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.25 (0.48)	ปานกลาง	2	4.10 (0.45)	มาก	2	0.26	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.29 (0.48)	ปานกลาง	1	4.20 (0.48)	มาก	1	0.28	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.18 (0.41)	ปานกลาง	3	3.95 (0.47)	มาก	3	0.24	3
1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง	3.46 (0.56)	ปานกลาง	3	4.41 (0.48)	มาก	3	0.27	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีการปฏิบัติงาน	3.56 (0.56)	มาก	2	4.52 (0.42)	มากที่สุด	1	0.27	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.64 (0.53)	มาก	1	4.47 (0.40)	มาก	2	0.23	3
2. การสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.54 (0.43)	มาก	1	4.31 (0.40)	มาก	1	0.22	2
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.36 (0.49)	ปานกลาง	3	4.14 (0.48)	มาก	3	0.23	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.40 (0.52)	ปานกลาง	2	4.16 (0.46)	มาก	2	0.22	2

ตารางที่ 23 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.50 (0.53)	มาก	1	4.40 (0.43)	มาก	1	0.26	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	2.97 (0.45)	ปานกลาง	3	3.52 (0.65)	มาก	3	0.18	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.23 (0.48)	ปานกลาง	2	3.95 (0.56)	มาก	2	0.22	2
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.40 (0.49)	ปานกลาง	1	4.26 (0.53)	มาก	1	0.25	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.39 (0.61)	ปานกลาง	2	4.14 (0.62)	มาก	2	0.22	2
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.36 (0.43)	ปานกลาง	3	4.04 (0.52)	มาก	3	0.20	3
2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.28 (0.56)	ปานกลาง	2	3.95 (0.65)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.83 (0.57)	ปานกลาง	3	3.16 (0.90)	ปานกลาง	3	0.12	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.29 (0.38)	ปานกลาง	1	3.93 (0.51)	มาก	2	0.19	2
2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.17 (0.50)	ปานกลาง	3	3.87 (0.68)	มาก	3	0.22	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.22 (0.43)	ปานกลาง	2	3.96 (0.55)	มาก	2	0.23	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.43 (0.40)	ปานกลาง	1	4.13 (0.47)	มาก	1	0.21	3

ตารางที่ 23 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	2.94 (0.51)	ปานกลาง	2	3.35 (0.85)	ปานกลาง	2	0.14	3
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.74 (0.56)	ปานกลาง	3	3.14 (0.94)	ปานกลาง	3	0.15	2
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.09 (0.43)	ปานกลาง	1	3.59 (0.74)	มาก	1	0.16	1
2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.26 (0.54)	ปานกลาง	2	4.11 (0.65)	มาก	2	0.26	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.39 (0.49)	ปานกลาง	1	4.17 (0.44)	มาก	1	0.23	3
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.26 (0.43)	ปานกลาง	2	4.05 (0.55)	มาก	3	0.24	2
2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.41 (0.51)	ปานกลาง	3	4.35 (0.47)	มาก	3	0.28	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.49 (0.43)	ปานกลาง	1	4.39 (0.47)	มาก	2	0.26	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.49 (0.50)	ปานกลาง	1	4.40 (0.43)	มาก	1	0.26	2
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.48 (0.40)	ปานกลาง	1	4.23 (0.47)	มาก	1	0.22	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.35 (0.37)	ปานกลาง	3	4.17 (0.42)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.39 (0.35)	ปานกลาง	2	4.17 (0.45)	มาก	2	0.23	2

ตารางที่ 23 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.48 (0.47)	ปานกลาง	1	4.37 (0.45)	มาก	1	0.26	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	2.96 (0.56)	ปานกลาง	3	3.51 (0.83)	มาก	3	0.18	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.18 (0.48)	ปานกลาง	2	3.90 (0.64)	มาก	2	0.23	2
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.39 (0.47)	ปานกลาง	1	4.19 (0.68)	มาก	1	0.23	3
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.29 (0.45)	ปานกลาง	2	4.08 (0.61)	มาก	2	0.24	2
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.25 (0.39)	ปานกลาง	3	4.06 (0.48)	มาก	3	0.25	1
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.36 (0.57)	ปานกลาง	1	4.00 (0.68)	มาก	1	0.19	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.93 (0.61)	ปานกลาง	3	3.16 (0.93)	ปานกลาง	3	0.08	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.18 (0.45)	ปานกลาง	2	3.75 (0.78)	มาก	2	0.18	2
3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.18 (0.56)	ปานกลาง	3	3.88 (0.71)	มาก	3	0.22	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.25 (0.44)	ปานกลาง	2	3.90 (0.58)	มาก	2	0.20	3
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.37 (0.37)	ปานกลาง	1	4.15 (0.47)	มาก	1	0.23	1

ตารางที่ 23 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.00 (0.56)	ปานกลาง	2	3.49 (0.83)	ปานกลาง	2	0.16	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.90 (0.56)	ปานกลาง	3	3.12 (0.97)	ปานกลาง	3	0.08	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.12 (0.46)	ปานกลาง	1	3.69 (0.71)	มาก	1	0.18	1
3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.34 (0.47)	ปานกลาง	1	4.13 (0.68)	มาก	2	0.23	3
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.31 (0.47)	ปานกลาง	2	4.14 (0.57)	มาก	1	0.25	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.28 (0.53)	ปานกลาง	3	4.05 (0.65)	มาก	3	0.24	2
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.46 (0.49)	ปานกลาง	3	4.35 (0.46)	มาก	3	0.26	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.54 (0.47)	มาก	1	4.40 (0.45)	มาก	1	0.24	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.54 (0.48)	มาก	1	4.40 (0.44)	มาก	1	0.24	2

จากตารางที่ 23 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาเรียงลำดับของรูปแบบการบริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู

1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.40

รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.31 รองลงมาคือแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.29

1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.33 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.31

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.39 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.30 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.28 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.27

1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.27 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.06 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับคือ 0.09

1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 สภาพที่พึง

ประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.27 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากันคือ 0.25

1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.03 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.16 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.10 และแบบการเมือง มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.07

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.29 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.28 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน ค่า PNI modified เท่ากับ 0.26 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.24

1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.47 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.27 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากันคือ 0.23

2. ด้านการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำให้แก่ครู

2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.40 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.22

2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.23 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.20

2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.29 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.93 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.16 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า

PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12

2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.09 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.35 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.16 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.15 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.14

2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.26 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.26 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23

2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันคือ 3.49 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index

modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.28 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.26

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กรให้แก่ครู

3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.17 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.25 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23

3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.16 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.08

3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.12 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.49 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.12 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.18 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.08

3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.34 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุดเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.25 รองลงมาคือแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23

3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากเท่ากันคือ 3.54 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ 4.40 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.26 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.24

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ภาพรวมทุกขนาดของโรงเรียน และภาพรวมในแต่ละขนาดของโรงเรียน ดังปรากฏในตารางที่ 24-28

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหารและขนาดของโรงเรียน

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
รูปแบบที่ 1 แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	3.50 (0.54)	ปานกลาง	1	4.19 (0.55)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 แบบการเมือง (Political Models)	3.35 (0.59)	ปานกลาง	3	3.93 (0.66)	มาก	3	0.17	3
รูปแบบที่ 3 แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	3.46 (0.53)	ปานกลาง	2	4.09 (0.57)	มาก	2	0.18	2

จากตารางที่ 24 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหารและขนาดของโรงเรียน พบว่า สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก

เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.46 และแบบ การเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบ การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบ การเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.17

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้าง พลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพ ปัจจุบัน		ลำดับ ค่าเฉลี่ย	สภาพ ที่พึงประสงค์		ลำดับ ค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับ ความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
รูปแบบที่ 1 แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	3.40 (0.54)	ปาน กลาง	1	4.13 (0.54)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 2 แบบการเมือง (Political Models)	3.24 (0.58)	ปาน กลาง	3	3.88 (0.65)	มาก	3	0.20	2
รูปแบบที่ 3 แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	3.35 (0.53)	ปาน กลาง	2	4.01 (0.56)	มาก	2	0.20	2

จากตารางที่ 25 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลัง อำนาจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามรูปแบบการบริหาร พบว่า สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.40 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.13 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และแบบการเมือง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.21 รองลงมา คือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากันคือ 0.20

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
รูปแบบที่ 1 แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	3.50 (0.59)	มาก	1	4.19 (0.56)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 แบบการเมือง (Political Models)	3.36 (0.67)	ปานกลาง	3	3.96 (0.66)	มาก	3	0.18	3
รูปแบบที่ 3 แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	3.45 (0.57)	ปานกลาง	2	4.10 (0.57)	มาก	2	0.19	2

จากตารางที่ 26 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำแนกตามรูปแบบการบริหาร พบว่า สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.45 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.19 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified สูงสุดเท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.19 และแบบการเมือง มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.18

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
รูปแบบที่ 1 แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	3.43 (0.50)	ปานกลาง	1	4.20 (0.56)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 แบบการเมือง (Political Models)	3.29 (0.56)	ปานกลาง	3	3.97 (0.67)	มาก	3	0.20	3
รูปแบบที่ 3 แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	3.39 (0.50)	ปานกลาง	2	4.12 (0.54)	มาก	2	0.21	2

จากตารางที่ 27 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร พบว่า สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.20

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
รูปแบบที่ 1 แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	3.65 (0.51)	มาก	1	4.23 (0.55)	มาก	1	0.16	1
รูปแบบที่ 2 แบบการเมือง (Political Models)	3.51 (0.55)	มาก	3	3.91 (0.66)	มาก	3	0.11	3
รูปแบบที่ 3 แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	3.63 (0.50)	มาก	2	4.13 (0.62)	มาก	2	0.14	2

จากตารางที่ 28 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร พบว่า สภาพปัจจุบัน ทุกแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.65 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.16 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.14 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.11

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โดยแสดงรายละเอียดองค์ประกอบของการบริหาร 8 ด้าน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 ด้าน ภาพรวมทุกขนาดของโรงเรียน และแต่ละขนาดของโรงเรียน ดังปรากฏในตารางที่ 29-33

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหารและขนาดของโรงเรียน

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน								
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.54 (0.43)	มาก	1	4.46 (0.47)	มาก	1	0.26	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.46 (0.46)	ปานกลาง	2	4.44 (0.42)	มาก	2	0.28	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.43 (0.49)	ปานกลาง	3	4.36 (0.46)	มาก	3	0.27	2
1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.59 (0.50)	มาก	1	4.49 (0.38)	มาก	1	0.25	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.11 (0.54)	ปานกลาง	3	3.80 (0.73)	มาก	3	0.22	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.30 (0.53)	ปานกลาง	2	4.12 (0.53)	มาก	2	0.25	1
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.52 (0.53)	มาก	2	4.44 (0.44)	มาก	1	0.26	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.62 (0.58)	มาก	1	4.38 (0.51)	มาก	2	0.21	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.41 (0.54)	ปานกลาง	3	4.25 (0.50)	มาก	3	0.24	2

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.46 (0.56)	ปานกลาง	1	4.24 (0.55)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.96 (0.60)	ปานกลาง	3	3.23 (0.92)	ปานกลาง	3	0.09	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.39 (0.49)	ปานกลาง	2	3.98 (0.63)	มาก	2	0.17	2
1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.34 (0.47)	ปานกลาง	2	4.00 (0.51)	มาก	3	0.20	3
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.31 (0.62)	ปานกลาง	3	4.07 (0.59)	มาก	2	0.23	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.50 (0.52)	มาก	1	4.23 (0.45)	มาก	1	0.21	2
1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.06 (0.63)	ปานกลาง	2	3.47 (0.89)	ปานกลาง	1	0.14	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.85 (0.59)	ปานกลาง	3	3.04 (0.92)	ปานกลาง	3	0.07	2
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.16 (0.55)	ปานกลาง	1	3.39 (0.84)	ปานกลาง	2	0.07	2
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.39 (0.56)	ปานกลาง	3	4.20 (0.51)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.53 (0.60)	มาก	1	4.30 (0.56)	มาก	1	0.22	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.41 (0.55)	ปานกลาง	2	3.97 (0.59)	มาก	3	0.17	3
1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.67 (0.56)	มาก	3	4.42 (0.50)	มาก	3	0.20	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.70 (0.59)	มาก	2	4.43 (0.48)	มาก	2	0.20	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.83 (0.53)	มาก	1	4.52 (0.44)	มากที่สุด	1	0.18	3

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2. การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.64 (0.49)	มาก	1	4.36 (0.48)	มาก	1	0.20	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.49 (0.47)	ปานกลาง	2	4.25 (0.55)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.44 (0.49)	ปานกลาง	3	4.18 (0.51)	มาก	3	0.22	1
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.66 (0.51)	มาก	1	4.46 (0.45)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.17 (0.57)	ปานกลาง	3	3.69 (0.79)	มาก	3	0.17	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.40 (0.49)	ปานกลาง	2	4.03 (0.57)	มาก	2	0.19	2
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.63 (0.53)	มาก	1	4.38 (0.48)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.58 (0.56)	มาก	2	4.29 (0.59)	มาก	2	0.20	1
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.45 (0.49)	ปานกลาง	3	4.10 (0.56)	มาก	3	0.19	3
2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.50 (0.55)	มาก	1	4.14 (0.64)	มาก	1	0.18	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	3.03 (0.62)	ปานกลาง	3	3.23 (0.91)	ปานกลาง	3	0.07	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในรอบของค่านิยม	3.42 (0.48)	ปานกลาง	2	4.04 (0.60)	มาก	2	0.18	1

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.35 (0.50)	ปานกลาง	2	4.01 (0.59)	มาก	2	0.20	1
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.34 (0.58)	ปานกลาง	3	4.01 (0.58)	มาก	2	0.20	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.54 (0.48)	มาก	1	4.17 (0.50)	มาก	1	0.18	3
2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.12 (0.63)	ปานกลาง	2	3.38 (0.86)	ปานกลาง	2	0.09	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	3.02 (0.68)	ปานกลาง	3	3.16 (0.91)	ปานกลาง	3	0.05	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.27 (0.55)	ปานกลาง	1	3.61 (0.76)	มาก	1	0.11	1
2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.55 (0.48)	มาก	2	4.28 (0.55)	มาก	2	0.21	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.59 (0.53)	มาก	1	4.34 (0.50)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.48 (0.53)	ปานกลาง	3	4.06 (0.61)	มาก	3	0.17	3
2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.74 (0.51)	มาก	3	4.43 (0.46)	มาก	3	0.19	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.76 (0.54)	มาก	2	4.46 (0.48)	มาก	2	0.19	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.81 (0.55)	มาก	1	4.54 (0.43)	มากที่สุด	1	0.19	1

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.63 (0.52)	มาก	1	4.31 (0.49)	มาก	1	0.19	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.46 (0.49)	ปานกลาง	2	4.29 (0.51)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.45 (0.53)	ปานกลาง	3	4.17 (0.55)	มาก	3	0.21	2
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.58 (0.55)	มาก	1	4.41 (0.45)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.16 (0.62)	ปานกลาง	3	3.52 (0.86)	มาก	3	0.12	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.40 (0.52)	ปานกลาง	2	3.95 (0.67)	มาก	2	0.16	2
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.65 (0.53)	มาก	1	4.41 (0.49)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.60 (0.57)	มาก	2	4.32 (0.56)	มาก	2	0.20	2
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.46 (0.59)	ปานกลาง	3	4.16 (0.61)	มาก	3	0.20	2

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.52 (0.57)	มาก	1	4.18 (0.62)	มาก	1	0.19	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.99 (0.65)	ปานกลาง	3	3.14 (0.95)	ปานกลาง	3	0.05	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.39 (0.50)	ปานกลาง	2	3.94 (0.65)	มาก	2	0.16	2
3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.37 (0.56)	ปานกลาง	2	3.94 (0.65)	มาก	3	0.17	3
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.32 (0.60)	ปานกลาง	3	3.98 (0.62)	มาก	2	0.20	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.54 (0.50)	มาก	1	4.16 (0.55)	มาก	1	0.18	2
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.17 (0.64)	ปานกลาง	2	3.43 (0.86)	ปานกลาง	2	0.09	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	3.02 (0.68)	ปานกลาง	3	3.20 (0.95)	ปานกลาง	3	0.06	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.24 (0.58)	ปานกลาง	1	3.62 (0.76)	มาก	1	0.12	1

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.51 (0.53)	มาก	2	4.25 (0.54)	มาก	2	0.21	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.55 (0.57)	มาก	1	4.31 (0.51)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.44 (0.57)	ปานกลาง	3	4.07 (0.58)	มาก	3	0.18	3
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.74 (0.51)	มาก	3	4.46 (0.43)	มาก	3	0.20	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.76 (0.51)	มาก	2	4.49 (0.45)	มาก	2	0.20	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.82 (0.56)	มาก	1	4.54 (0.44)	มากที่สุด	1	0.19	3

จากตารางที่ 29 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูแต่ละด้าน ภาพรวมทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู

1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ

0.28 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.27 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.26

1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.30 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.25 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.52 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.17 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.09

1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.34 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ

แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.16 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.06 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.14 รองลงมาคือ แบบการเมืองและวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.07

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.41 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.17

1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.43 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18

2. ด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำให้แก่ครู

2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.49 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

(Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.22 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.40 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.17

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.45 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.42 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.23 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.18 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.07

2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.35 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.01 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index

modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากันคือ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18

2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.27 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.38 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.11 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.09 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.05

2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.48 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.21 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.17

2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.46 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารทั้ง 3 รูปแบบ มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.19

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กรให้แก่ครู

3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อน

ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.19

3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.40 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.20

3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.14 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.05

3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนา
งานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการ
 บริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน
 มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.37 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 สภาพที่พึง
 ประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มี
 ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และแบบเพื่อน
 ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index
 modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.20
 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified}
 เท่ากับ 0.17

3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการ
พัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุก
 รูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูง
 ที่สุดเท่ากับ 3.24 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และแบบการเมือง มี
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน
 ระดับมาก เท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.43
 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority
 Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูง
 ที่สุด เท่ากับ 0.12 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.09 และแบบ
 การเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.06

3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนา
งานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการ
 บริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน
 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.44 สภาพที่พึง
 ประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มี
 ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และแบบ
 วัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs
 Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified}
 สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.21 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18

3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการ
พัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุก
 รูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 เท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 3.74 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก
 ที่สุด เท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.49 และแบบเพื่อน

ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากัน คือ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน								
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.50 (0.49)	มาก	1	4.40 (0.42)	มาก	1	0.26	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.36 (0.52)	ปานกลาง	2	4.33 (0.46)	มาก	2	0.29	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.35 (0.47)	ปานกลาง	3	4.25 (0.47)	มาก	3	0.27	2
1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.57 (0.54)	มาก	1	4.45 (0.40)	มาก	1	0.25	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.06 (0.56)	ปานกลาง	3	3.79 (0.72)	มาก	3	0.24	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.30 (0.49)	ปานกลาง	2	4.03 (0.55)	มาก	2	0.22	3
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.52 (0.50)	มาก	2	4.36 (0.42)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.62 (0.51)	มาก	1	4.37 (0.47)	มาก	1	0.21	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.39 (0.52)	ปานกลาง	3	4.14 (0.50)	มาก	3	0.22	2

ตารางที่ 30 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.44 (0.57)	ปานกลาง	1	4.22 (0.57)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.86 (0.65)	ปานกลาง	3	3.23 (0.88)	ปานกลาง	3	0.13	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในรอบของค่านิยม	3.33 (0.53)	ปานกลาง	2	3.85 (0.66)	มาก	2	0.16	2
1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.24 (0.53)	ปานกลาง	2	3.98 (0.53)	มาก	2	0.23	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.07 (0.60)	ปานกลาง	3	3.96 (0.63)	มาก	3	0.29	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.41 (0.53)	ปานกลาง	1	4.14 (0.46)	มาก	1	0.21	3
1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.01 (0.58)	ปานกลาง	2	3.39 (0.88)	ปานกลาง	1	0.13	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.80 (0.60)	ปานกลาง	3	3.01 (0.90)	ปานกลาง	3	0.08	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.08 (0.55)	ปานกลาง	1	3.35 (0.77)	ปานกลาง	2	0.09	2
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหาดีเอกฉันท์	3.42 (0.51)	ปานกลาง	2	4.21 (0.46)	มาก	2	0.23	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.49 (0.53)	ปานกลาง	1	4.30 (0.46)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.31 (0.54)	ปานกลาง	3	3.98 (0.57)	มาก	3	0.20	3
1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง	3.59 (0.57)	มาก	3	4.38 (0.47)	มาก	3	0.22	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้ผ่านการปฏิบัติงาน	3.63 (0.58)	มาก	2	4.43 (0.48)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.73 (0.56)	มาก	1	4.50 (0.44)	มากที่สุด	1	0.21	3

ตารางที่ 30 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2. การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.56 (0.50)	มาก	1	4.30 (0.44)	มาก	1	0.21	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.33 (0.53)	ปานกลาง	2	4.20 (0.53)	มาก	2	0.26	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.30 (0.53)	ปานกลาง	3	4.08 (0.52)	มาก	3	0.24	2
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.58 (0.52)	มาก	1	4.37 (0.43)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.07 (0.60)	ปานกลาง	3	3.66 (0.82)	มาก	3	0.19	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.32 (0.51)	ปานกลาง	2	3.97 (0.57)	มาก	2	0.19	2
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.58 (0.53)	มาก	1	4.35 (0.44)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.56 (0.57)	มาก	2	4.33 (0.50)	มาก	2	0.21	2
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.37 (0.52)	ปานกลาง	3	4.02 (0.53)	มาก	3	0.19	3
2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.42 (0.53)	ปานกลาง	1	4.13 (0.60)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.94 (0.59)	ปานกลาง	3	3.28 (0.84)	ปานกลาง	3	0.12	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.28 (0.49)	ปานกลาง	2	3.89 (0.57)	มาก	2	0.19	2

ตารางที่ 30 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.20 (0.51)	ปานกลาง	2	3.94 (0.54)	มาก	2	0.23	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.09 (0.58)	ปานกลาง	3	3.87 (0.62)	มาก	3	0.25	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.39 (0.52)	ปานกลาง	1	4.09 (0.46)	มาก	1	0.21	3
2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	2.99 (0.58)	ปานกลาง	2	3.28 (0.88)	ปานกลาง	2	0.10	3
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.85 (0.63)	ปานกลาง	3	3.16 (0.95)	ปานกลาง	3	0.11	2
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.13 (0.54)	ปานกลาง	1	3.60 (0.71)	มาก	1	0.15	1
2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.40 (0.52)	ปานกลาง	2	4.15 (0.57)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ใกล้ชิด	3.52 (0.52)	มาก	1	4.26 (0.48)	มาก	1	0.21	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.33 (0.54)	ปานกลาง	3	4.01 (0.55)	มาก	3	0.21	2
2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.54 (0.58)	มาก	3	4.34 (0.45)	มาก	3	0.22	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.61 (0.58)	มาก	2	4.38 (0.45)	มาก	2	0.21	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.66 (0.57)	มาก	1	4.44 (0.47)	มาก	1	0.21	2

ตารางที่ 30 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.53 (0.49)	มาก	1	4.27 (0.46)	มาก	1	0.21	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.36 (0.54)	ปานกลาง	2	4.17 (0.57)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.33 (0.57)	ปานกลาง	3	4.07 (0.56)	มาก	3	0.22	2
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.52 (0.55)	มาก	1	4.35 (0.44)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.01 (0.62)	ปานกลาง	3	3.43 (0.90)	ปานกลาง	3	0.14	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.24 (0.52)	ปานกลาง	2	3.77 (0.71)	มาก	2	0.16	2
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.49 (0.55)	ปานกลาง	1	4.27 (0.49)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.49 (0.57)	ปานกลาง	1	4.25 (0.53)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.35 (0.52)	ปานกลาง	3	4.07 (0.54)	มาก	3	0.21	3

ตารางที่ 30 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.40 (0.55)	ปานกลาง	1	4.14 (0.61)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.89 (0.68)	ปานกลาง	3	3.03 (0.99)	ปานกลาง	3	0.05	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.21 (0.53)	ปานกลาง	2	3.75 (0.64)	มาก	2	0.17	2
3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.21 (0.51)	ปานกลาง	2	3.89 (0.54)	มาก	2	0.21	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.12 (0.60)	ปานกลาง	3	3.86 (0.63)	มาก	3	0.24	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.38 (0.53)	ปานกลาง	1	4.08 (0.48)	มาก	1	0.21	2
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	2.95 (0.61)	ปานกลาง	2	3.33 (0.88)	ปานกลาง	2	0.13	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.89 (0.64)	ปานกลาง	3	3.18 (0.94)	ปานกลาง	3	0.10	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.12 (0.53)	ปานกลาง	1	3.58 (0.69)	มาก	1	0.15	1
3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.40 (0.54)	ปานกลาง	2	4.16 (0.54)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.46 (0.54)	ปานกลาง	1	4.22 (0.47)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.34 (0.55)	ปานกลาง	3	4.05 (0.59)	มาก	3	0.21	3

ตารางที่ 30 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนาตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.61 (0.60)	มาก	3	4.41 (0.44)	มาก	3	0.22	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.66 (0.59)	มาก	2	4.46 (0.43)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.72 (0.57)	มาก	1	4.49 (0.45)	มาก	1	0.21	3

จากตารางที่ 30 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู

1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.29 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.27 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.26

1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.30 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ

0.25 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.62 รองลงมาคือแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.24 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.13

1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.29 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.08 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.01 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified}

modified สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.13 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.09 และแบบการเมือง มีค่า PNI modified เท่ากันคือ 0.08

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.20

1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.43 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.21

2. ด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำให้แก่ครู

2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.33 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.24 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.21

2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.32 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

(Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากัน คือ 0.19

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.37 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.28 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12

2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.87 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.13 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปาน

กลาง เท่ากับ 3.28 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.15 รองลงมาคือ และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.11 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.10

2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.40 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.21

2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.38 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.21

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กรให้แก่ครู

3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.36 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.21

3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.24 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.43 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.14

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.21 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.03 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.17 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.05

3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบ

วัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.21

3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.12 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.33 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.15 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.13 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.10

3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.34 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.46 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากัน คือ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดกลาง รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน								
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.61 (0.53)	มาก	1	4.42 (0.49)	มาก	1	0.22	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.49 (0.53)	ปานกลาง	2	4.41 (0.46)	มาก	2	0.26	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.40 (0.56)	ปานกลาง	3	4.29 (0.50)	มาก	3	0.26	1
1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.62 (0.58)	มาก	1	4.51 (0.38)	มากที่สุด	1	0.25	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.14 (0.59)	ปานกลาง	3	3.89 (0.69)	มาก	3	0.24	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.37 (0.60)	ปานกลาง	2	4.08 (0.60)	มาก	2	0.21	3
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.58 (0.56)	มาก	2	4.42 (0.40)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.66 (0.60)	มาก	1	4.38 (0.52)	มาก	2	0.19	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.44 (0.60)	ปานกลาง	3	4.20 (0.54)	มาก	3	0.22	2
1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.50 (0.56)	มาก	1	4.21 (0.51)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.98 (0.68)	ปานกลาง	3	3.26 (0.92)	ปานกลาง	3	0.09	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.36 (0.55)	ปานกลาง	2	3.87 (0.69)	มาก	2	0.15	2

ตารางที่ 31 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.30 (0.58)	ปานกลาง	3	4.03 (0.58)	มาก	3	0.22	1
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.32 (0.60)	ปานกลาง	2	4.05 (0.56)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.50 (0.53)	มาก	1	4.21 (0.48)	มาก	1	0.20	3
1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.11 (0.65)	ปานกลาง	2	3.41 (0.92)	ปานกลาง	1	0.10	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.94 (0.63)	ปานกลาง	3	3.07 (0.91)	ปานกลาง	3	0.04	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.18 (0.61)	ปานกลาง	1	3.39 (0.84)	ปานกลาง	2	0.07	2
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.47 (0.57)	ปานกลาง	2	4.19 (0.57)	มาก	2	0.21	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.51 (0.62)	มาก	1	4.34 (0.53)	มาก	1	0.24	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.38 (0.57)	ปานกลาง	3	4.06 (0.56)	มาก	3	0.20	3
1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.66 (0.64)	มาก	3	4.46 (0.42)	มาก	3	0.22	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.73 (0.65)	มาก	2	4.50 (0.44)	มากที่สุด	2	0.20	3
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.78 (0.58)	มาก	1	4.56 (0.39)	มากที่สุด	1	0.21	2
2. การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.66 (0.53)	มาก	1	4.39 (0.51)	มาก	1	0.20	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.46 (0.56)	ปานกลาง	2	4.27 (0.56)	มาก	2	0.23	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.43 (0.60)	ปานกลาง	3	4.18 (0.59)	มาก	3	0.22	2

ตารางที่ 31 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.64 (0.58)	มาก	1	4.47 (0.44)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.20 (0.61)	ปานกลาง	3	3.82 (0.79)	มาก	3	0.20	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.44 (0.56)	ปานกลาง	2	4.13 (0.55)	มาก	2	0.20	2
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.67 (0.57)	มาก	1	4.44 (0.46)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.63 (0.64)	มาก	2	4.32 (0.61)	มาก	2	0.19	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.45 (0.57)	ปานกลาง	3	4.13 (0.59)	มาก	3	0.20	2
2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.49 (0.57)	ปานกลาง	1	4.15 (0.68)	มาก	1	0.19	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	3.03 (0.65)	ปานกลาง	3	3.37 (0.87)	ปานกลาง	3	0.11	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.41 (0.54)	ปานกลาง	2	4.05 (0.51)	มาก	2	0.19	1
2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.28 (0.55)	ปานกลาง	3	3.95 (0.63)	มาก	3	0.20	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.31 (0.58)	ปานกลาง	2	4.02 (0.57)	มาก	2	0.22	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.46 (0.55)	ปานกลาง	1	4.15 (0.50)	มาก	1	0.20	2

ตารางที่ 31 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.05 (0.65)	ปานกลาง	2	3.35 (0.93)	ปานกลาง	2	0.10	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.96 (0.67)	ปานกลาง	3	3.20 (0.93)	ปานกลาง	3	0.08	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.20 (0.59)	ปานกลาง	1	3.58 (0.76)	มาก	1	0.12	1
2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหาดีเอกฉันท์	3.51 (0.53)	มาก	2	4.26 (0.54)	มาก	2	0.21	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ใกล้ชิด	3.59 (0.57)	มาก	1	4.34 (0.51)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.46 (0.58)	ปานกลาง	3	4.17 (0.54)	มาก	3	0.20	3
2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.73 (0.67)	มาก	3	4.46 (0.45)	มาก	3	0.20	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.76 (0.61)	มาก	2	4.51 (0.46)	มากที่สุด	2	0.20	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.81 (0.63)	มาก	1	4.56 (0.40)	มากที่สุด	1	0.20	1
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.65 (0.55)	มาก	1	4.34 (0.53)	มาก	1	0.19	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.48 (0.53)	ปานกลาง	2	4.30 (0.49)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.46 (0.55)	ปานกลาง	3	4.18 (0.58)	มาก	3	0.21	2

ตารางที่ 31 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.66 (0.63)	มาก	1	4.46 (0.43)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.17 (0.57)	ปานกลาง	3	3.61 (0.86)	มาก	3	0.14	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมกัน	3.37 (0.59)	ปานกลาง	2	3.92 (0.70)	มาก	2	0.16	2
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.64 (0.58)	มาก	1	4.41 (0.45)	มาก	1	0.21	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.57 (0.62)	มาก	2	4.28 (0.56)	มาก	2	0.20	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.44 (0.59)	ปานกลาง	3	4.17 (0.58)	มาก	3	0.21	1
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.52 (0.56)	มาก	1	4.20 (0.66)	มาก	1	0.19	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.98 (0.73)	ปานกลาง	3	3.13 (1.06)	ปานกลาง	3	0.05	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในรอบของค่านิยม	3.39 (0.57)	ปานกลาง	2	3.85 (0.68)	มาก	2	0.14	2
3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.27 (0.64)	ปานกลาง	3	3.95 (0.65)	มาก	3	0.21	1
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.32 (0.59)	ปานกลาง	2	4.01 (0.58)	มาก	2	0.21	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.44 (0.51)	ปานกลาง	1	4.12 (0.47)	มาก	1	0.20	3

ตารางที่ 31 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.08 (0.63)	ปานกลาง	2	3.40 (0.91)	ปานกลาง	2	0.10	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	3.02 (0.64)	ปานกลาง	3	3.25 (0.96)	ปานกลาง	3	0.08	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.22 (0.56)	ปานกลาง	1	3.68 (0.77)	มาก	1	0.14	1
3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.56 (0.54)	มาก	1	4.27 (0.56)	มาก	2	0.20	3
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.54 (0.53)	มาก	2	4.34 (0.51)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.46 (0.59)	ปานกลาง	3	4.19 (0.52)	มาก	3	0.21	2
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง	3.75 (0.63)	มาก	3	4.48 (0.43)	มาก	3	0.19	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีการปฏิบัติงาน	3.81 (0.60)	มาก	2	4.49 (0.44)	มาก	2	0.18	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.85 (0.58)	มาก	1	4.56 (0.39)	มากที่สุด	1	0.18	2

จากตารางที่ 31 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู

1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.49 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.26 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.08 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.24 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.44 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.20 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.15 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.09

1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบ วัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยใน ระดับปานกลาง เท่ากับ 3.32 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 สภาพที่พึงประสงค์ ทุก รูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.20

1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบ การบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.18 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.94 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการ บริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.10 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.07 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.04

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบ การเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยใน ระดับปานกลาง เท่ากับ 3.47 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 สภาพที่พึงประสงค์ ทุก รูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบ เพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.21 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.20

1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการ บริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.50 และแบบเพื่อนร่วมงาน มี ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.46 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.21 และแบบการเมือง ค่า PNI modified เท่ากับ 0.20

2. ด้านการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำให้แก่ครู

2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.44 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.20

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.45 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.37 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและ

แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.19 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.11

2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดย รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.20

2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.20 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.35 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.12 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.10 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.08

2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.21 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.51 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

(Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารทั้ง 3 รูปแบบ มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.20

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กรให้แก่ครู

3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.48 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.19

3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.37 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.14

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.44 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.13 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.14 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.05

3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.21 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.22 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.40 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.14 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.10 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.08

3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.46 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และแบบ

วัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.49 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ และแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.18

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน								
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.52 (0.33)	มาก	1	4.52 (0.51)	มากที่สุด	1	0.28	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.51 (0.42)	มาก	2	4.47 (0.40)	มาก	2	0.27	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.48 (0.46)	ปานกลาง	3	4.40 (0.46)	มาก	3	0.27	2
1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.53 (0.41)	มาก	1	4.47 (0.38)	มาก	1	0.27	3

ตารางที่ 32 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	2.96 (0.53)	ปานกลาง	3	3.77 (0.78)	มาก	3	0.28	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.23 (0.49)	ปานกลาง	2	4.16 (0.44)	มาก	2	0.29	1
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.48 (0.64)	ปานกลาง	1	4.51 (0.49)	มากที่สุด	1	0.29	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.44 (0.65)	ปานกลาง	2	4.35 (0.53)	มาก	2	0.26	2
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.41 (0.48)	ปานกลาง	3	4.28 (0.38)	มาก	3	0.25	3
1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.47 (0.48)	ปานกลาง	1	4.28 (0.45)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.93 (0.70)	ปานกลาง	3	3.39 (0.95)	ปานกลาง	3	0.16	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.38 (0.47)	ปานกลาง	2	4.05 (0.54)	มาก	2	0.20	2
1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.20 (0.38)	ปานกลาง	3	4.03 (0.48)	มาก	3	0.26	3
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.27 (0.63)	ปานกลาง	2	4.15 (0.54)	มาก	2	0.27	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.36 (0.50)	ปานกลาง	1	4.26 (0.33)	มาก	1	0.27	1
1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	2.98 (0.67)	ปานกลาง	2	3.53 (0.96)	มาก	1	0.19	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.69 (0.63)	ปานกลาง	3	3.06 (0.92)	ปานกลาง	3	0.14	2
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.01 (0.53)	ปานกลาง	1	3.36 (0.81)	ปานกลาง	2	0.11	3

ตารางที่ 32 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.34 (0.55)	ปานกลาง	3	4.06 (0.64)	มาก	2	0.22	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.46 (0.57)	ปานกลาง	1	4.24 (0.66)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.36 (0.51)	ปานกลาง	2	4.06 (0.55)	มาก	2	0.21	3
1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.57 (0.53)	มาก	3	4.44 (0.44)	มาก	3	0.24	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.66 (0.52)	มาก	2	4.48 (0.44)	มาก	2	0.22	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.76 (0.58)	มาก	1	4.52 (0.45)	มากที่สุด	1	0.20	3
2. การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.58 (0.41)	มาก	1	4.38 (0.45)	มาก	1	0.22	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.47 (0.40)	ปานกลาง	2	4.27 (0.46)	มาก	2	0.23	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.43 (0.38)	ปานกลาง	3	4.22 (0.46)	มาก	3	0.23	1
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.63 (0.49)	มาก	1	4.46 (0.49)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.07 (0.58)	ปานกลาง	3	3.71 (0.81)	มาก	3	0.21	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.31 (0.45)	ปานกลาง	2	4.06 (0.44)	มาก	2	0.23	1

ตารางที่ 32 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.59 (0.43)	มาก	1	4.29 (0.51)	มาก	1	0.19	2
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.53 (0.56)	มาก	2	4.23 (0.63)	มาก	2	0.20	1
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.34 (0.53)	ปานกลาง	3	3.92 (0.71)	มาก	3	0.17	3
2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.39 (0.52)	ปานกลาง	2	4.07 (0.67)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	3.02 (0.65)	ปานกลาง	3	3.38 (0.99)	ปานกลาง	3	0.12	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.45 (0.41)	ปานกลาง	1	4.03 (0.67)	มาก	2	0.17	2
2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.31 (0.42)	ปานกลาง	3	4.10 (0.53)	มาก	3	0.24	1
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.41 (0.50)	ปานกลาง	2	4.15 (0.49)	มาก	2	0.22	2
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.55 (0.43)	มาก	1	4.22 (0.42)	มาก	1	0.19	3
2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.10 (0.66)	ปานกลาง	2	3.54 (0.87)	มาก	2	0.14	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.97 (0.69)	ปานกลาง	3	3.30 (0.87)	ปานกลาง	3	0.11	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.20 (0.59)	ปานกลาง	1	3.71 (0.80)	มาก	1	0.16	1
2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.45 (0.51)	ปานกลาง	2	4.28 (0.55)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.47 (0.49)	ปานกลาง	1	4.30 (0.50)	มาก	1	0.24	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.38 (0.50)	ปานกลาง	3	4.19 (0.47)	มาก	3	0.24	1

ตารางที่ 32 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.52 (0.52)	มาก	3	4.38 (0.43)	มาก	3	0.24	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.59 (0.46)	มาก	2	4.46 (0.43)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.64 (0.55)	มาก	1	4.48 (0.45)	มาก	1	0.23	3
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.60 (0.46)	มาก	1	4.35 (0.48)	มาก	1	0.21	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.39 (0.36)	ปานกลาง	2	4.26 (0.49)	มาก	2	0.26	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.34 (0.43)	ปานกลาง	3	4.09 (0.62)	มาก	3	0.22	2
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.49 (0.45)	ปานกลาง	1	4.35 (0.50)	มาก	1	0.24	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.09 (0.66)	ปานกลาง	3	3.68 (0.93)	มาก	3	0.19	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.38 (0.45)	ปานกลาง	2	4.11 (0.45)	มาก	2	0.22	2
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.64 (0.48)	มาก	1	4.40 (0.49)	มาก	1	0.21	2
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.46 (0.57)	ปานกลาง	2	4.17 (0.63)	มาก	2	0.20	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.35 (0.65)	ปานกลาง	3	4.13 (0.75)	มาก	3	0.23	1

ตารางที่ 32 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.45 (0.47)	ปานกลาง	1	4.13 (0.58)	มาก	1	0.20	2
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	3.10 (0.63)	ปานกลาง	3	3.34 (1.05)	ปานกลาง	3	0.08	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.38 (0.47)	ปานกลาง	2	4.10 (0.55)	มาก	2	0.21	1
3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.32 (0.49)	ปานกลาง	3	4.02 (0.66)	มาก	3	0.21	1
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.39 (0.55)	ปานกลาง	2	4.08 (0.60)	มาก	2	0.20	2
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.49 (0.42)	ปานกลาง	1	4.19 (0.47)	มาก	1	0.20	2
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.14 (0.65)	ปานกลาง	1	3.65 (0.82)	มาก	1	0.16	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.93 (0.74)	ปานกลาง	3	3.29 (0.92)	ปานกลาง	3	0.12	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.13 (0.66)	ปานกลาง	2	3.62 (0.79)	มาก	2	0.16	1
3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.41 (0.49)	ปานกลาง	3	4.22 (0.55)	มาก	2	0.24	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.50 (0.55)	มาก	1	4.27 (0.58)	มาก	1	0.22	3
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.42 (0.56)	ปานกลาง	2	4.20 (0.50)	มาก	3	0.23	2

ตารางที่ 32 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับ ค่า เฉลี่ย	สภาพ ที่พึงประสงค์		ลำดับ ค่า เฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปล ผล		\bar{x} (S.D)	แปล ผล			
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนา งานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อน ร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.59 (0.46)	มาก	2	4.47 (0.46)	มาก	2	0.25	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.58 (0.47)	มาก	3	4.43 (0.49)	มาก	3	0.24	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	3.68 (0.51)	มาก	1	4.56 (0.43)	มากที่สุด	1	0.24	2

จากตารางที่ 32 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู

1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.48 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.47 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.28 รองลงมา คือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified เท่ากันคือ 0.27

1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.23 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 สภาพที่พึงประสงค์ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI modified สูงที่สุด เท่ากับ 0.29 รองลงมาคือแบบการเมือง มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.28 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.27

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.06 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.48 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ และแบบการเมือง ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

2. ด้านการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำให้แก่ครู

2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.47 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.23 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.31 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

(Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.23 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเท่ากับ 3.53 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.34 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.17

2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.38 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.17 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12

2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.41 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19

2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.20 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

เท่ากับ 3.54 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.16 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.14 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.11

2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารทั้ง 3 รูปแบบ มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.24

2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.46 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากันคือ 0.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กรให้แก่ครู

3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.39 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.26 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.21

วัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.20

3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.29 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากันคือ 0.16 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12

3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.42 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.22

3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.47 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.25 รองลงมาคือ และแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.24

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ รายองค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน								
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.53 (0.37)	มาก	1	4.51 (0.44)	มากที่สุด	2	0.28	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.49 (0.38)	ปานกลาง	2	4.53 (0.37)	มากที่สุด	1	0.30	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.47 (0.47)	ปานกลาง	3	4.48 (0.39)	มาก	3	0.29	2
1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.63 (0.47)	มาก	1	4.55 (0.34)	มากที่สุด	1	0.25	2
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.29 (0.47)	ปานกลาง	3	3.73 (0.74)	มาก	3	0.13	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.31 (0.53)	ปานกลาง	2	4.22 (0.53)	มาก	2	0.27	1
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.50 (0.43)	มาก	2	4.47 (0.44)	มาก	1	0.28	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.74 (0.55)	มาก	1	4.40 (0.50)	มาก	2	0.18	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.40 (0.54)	ปานกลาง	3	4.37 (0.56)	มาก	3	0.28	1
1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.42 (0.64)	ปานกลาง	2	4.24 (0.67)	มาก	1	0.24	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	3.09 (0.37)	ปานกลาง	3	3.05 (0.93)	ปานกลาง	3	-0.01	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในรอบของค่านิยม	3.50 (0.41)	มาก	1	4.16 (0.64)	มาก	2	0.19	2

ตารางที่ 33 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.61 (0.38)	มาก	2	3.95 (0.43)	มาก	3	0.09	3
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.57 (0.64)	มาก	3	4.11 (0.62)	มาก	2	0.15	2
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.72 (0.53)	มาก	1	4.32 (0.52)	มาก	1	0.16	1
1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.13 (0.60)	ปานกลาง	2	3.56 (0.79)	มาก	1	0.14	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	2.97 (0.51)	ปานกลาง	3	3.02 (0.93)	ปานกลาง	3	0.02	2
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.38 (0.50)	ปานกลาง	1	3.44 (0.92)	ปานกลาง	2	0.02	2
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.33 (0.62)	ปานกลาง	3	4.35 (0.37)	มาก	1	0.31	1
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกลเกลี่ย	3.64 (0.67)	มาก	1	4.33 (0.60)	มาก	2	0.19	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.57 (0.59)	มาก	2	3.79 (0.69)	มาก	3	0.06	3
1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	3.87 (0.49)	มาก	2	4.38 (0.68)	มาก	2	0.13	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน	3.77 (0.61)	มาก	3	4.32 (0.56)	มาก	3	0.14	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	4.03 (0.41)	มาก	1	4.51 (0.49)	มากที่สุด	1	0.12	3
2. การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.77 (0.52)	มาก	1	4.35 (0.52)	มาก	1	0.15	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.69 (0.40)	มาก	2	4.27 (0.64)	มาก	2	0.16	2
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.58 (0.45)	มาก	3	4.24 (0.47)	มาก	3	0.18	1

ตารางที่ 33 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.79 (0.45)	มาก	1	4.52 (0.43)	มากที่สุด	1	0.19	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.34 (0.50)	ปานกลาง	3	3.56 (0.73)	มาก	3	0.07	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.52 (0.42)	มาก	2	3.96 (0.71)	มาก	2	0.13	2
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.69 (0.58)	มาก	1	4.43 (0.51)	มาก	1	0.20	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.61 (0.47)	มาก	3	4.27 (0.61)	มาก	3	0.18	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.64 (0.35)	มาก	2	4.31 (0.41)	มาก	2	0.19	2
2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.70 (0.58)	มาก	1	4.21 (0.62)	มาก	1	0.14	2
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	3.14 (0.60)	ปานกลาง	3	2.88 (0.92)	ปานกลาง	3	-0.08	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.52 (0.49)	มาก	2	4.19 (0.63)	มาก	2	0.19	1
2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.62 (0.50)	มาก	2	4.07 (0.64)	มาก	2	0.12	2
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.54 (0.67)	มาก	3	4.00 (0.63)	มาก	3	0.13	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.76 (0.40)	มาก	1	4.20 (0.63)	มาก	1	0.12	2
2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.32 (0.62)	ปานกลาง	2	3.36 (0.76)	ปานกลาง	2	0.01	1
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	3.29 (0.72)	ปานกลาง	3	2.99 (0.90)	ปานกลาง	3	-0.09	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.53 (0.49)	มาก	1	3.55 (0.77)	มาก	1	0.01	1

ตารางที่ 33 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.82 (0.34)	มาก	1	4.42 (0.52)	มาก	2	0.16	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.76 (0.52)	มาก	2	4.47 (0.50)	มาก	1	0.19	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.73 (0.49)	มาก	3	3.87 (0.88)	มาก	3	0.04	3
2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.18 (0.28)	มาก	1	4.54 (0.49)	มากที่สุด	2	0.09	3
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	4.06 (0.51)	มาก	3	4.49 (0.58)	มาก	3	0.11	2
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	4.12 (0.43)	มาก	2	4.68 (0.41)	มากที่สุด	1	0.13	1
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน	3.75 (0.56)	มาก	1	4.29 (0.50)	มาก	3	0.15	3
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.60 (0.54)	มาก	3	4.41 (0.48)	มาก	1	0.22	1
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.65 (0.58)	มาก	2	4.32 (0.43)	มาก	2	0.18	2
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	3.65 (0.57)	มาก	1	4.48 (0.42)	มาก	1	0.23	1
รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง	3.35 (0.61)	ปานกลาง	3	3.35 (0.75)	ปานกลาง	3	-0.00	3
รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน	3.62 (0.53)	มาก	2	3.99 (0.81)	มาก	2	0.10	2

ตารางที่ 33 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	3.82 (0.52)	มาก	2	4.55 (0.54)	มากที่สุด	2	0.19	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก	3.87 (0.52)	มาก	1	4.58 (0.53)	มากที่สุด	1	0.18	2
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้	3.69 (0.61)	มาก	3	4.28 (0.55)	มาก	3	0.16	3
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน	3.72 (0.68)	มาก	1	4.24 (0.63)	มาก	1	0.14	1
รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง	2.98 (0.56)	ปานกลาง	3	3.05 (0.70)	ปานกลาง	3	0.03	3
รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม	3.58 (0.43)	มาก	2	4.07 (0.74)	มาก	2	0.14	1
3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน	3.67 (0.58)	มาก	2	3.89 (0.73)	มาก	3	0.06	3
รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	3.46 (0.64)	ปานกลาง	3	3.96 (0.68)	มาก	2	0.15	1
รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม	3.85 (0.53)	มาก	1	4.23 (0.76)	มาก	1	0.10	2
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน	3.50 (0.67)	มาก	1	3.33 (0.82)	ปานกลาง	2	-0.05	2
รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่	3.25 (0.71)	ปานกลาง	3	3.07 (0.99)	ปานกลาง	3	- 0.06	3
รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ	3.48 (0.58)	ปานกลาง	2	3.61 (0.77)	มาก	1	0.04	1

ตารางที่ 33 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	สภาพปัจจุบัน		ลำดับค่าเฉลี่ย	สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับค่าเฉลี่ย	PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปลผล		\bar{x} (S.D)	แปลผล			
3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์	3.68 (0.54)	มาก	2	4.33 (0.49)	มาก	2	0.18	2
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.70 (0.64)	มาก	1	4.42 (0.48)	มาก	1	0.19	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.54 (0.58)	มาก	3	3.83 (0.69)	มาก	3	0.08	3
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร								
รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.00 (0.35)	มาก	2	4.48 (0.39)	มาก	3	0.12	3
รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน	3.97 (0.39)	มาก	3	4.56 (0.45)	มากที่สุด	1	0.15	1
รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	4.02 (0.56)	มาก	1	4.53 (0.48)	มากที่สุด	2	0.13	2

จากตารางที่ 33 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู

1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.49 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.53 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.51 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.48 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.30 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.29 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.28

1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.31 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.55 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.22 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.27 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.25 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.13

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.40 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.28 รองลงมา คือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18

1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.42 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ -0.01

1.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.16 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.15 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.09

1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.13 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.14 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.02

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.57 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.33 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.31 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.06

1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.38 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.14 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.13 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12

2. ด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำให้แก่ครู

2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.18 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.15

2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเท่ากับ 3.52 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.34 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเท่ากับ 3.96 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.13 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.07

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และแบบการเมืองมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18

2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.52 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.14 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.88 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.14 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ -0.08

2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง

มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุดเท่ากับ 0.13 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.12

2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.32 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก เท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.36 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.01 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ -0.09

2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.04

2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.68 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.54 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.49 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.13 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.11 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.09

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กรให้แก่ครู

3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุดเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.15

3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเท่ากับ 3.62 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.35 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.35 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.23 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.10 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ -0.00

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.58 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ แบบการเมือง ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.16

3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.58 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.98 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.05 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs

Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.14 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.03

3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนา
งานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการ
 บริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มี
 ค่าเฉลี่ยในระดับมากเท่ากับ 3.67 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.46
 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบ
 วัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ แบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และ
 แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority
 Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด
 เท่ากับ 0.15 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.10 และแบบเพื่อนร่วมงาน มี
 ค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.06

3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการ
พัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบ
 การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ แบบ
 วัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.48 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง
 เท่ากับ 3.25 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก
 เท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.33 และแบบ
 การเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index
 modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.04
 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ -0.05 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified}
 เท่ากับ -0.06

3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนา
งานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุกรูปแบบการ
 บริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.70
 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54
 สภาพที่พึงประสงค์ ทุกรูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบ
 การเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และ
 แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs
 Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ
 0.19 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified}
 เท่ากับ 0.08

3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการ
พัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน ทุก
 รูปแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

เท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.53 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.48 ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.15 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.13 และแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.12

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ภาพรวมของโรงเรียน จำแนกตามรูปแบบการบริหาร 3 รูปแบบ พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง ตามลำดับ

การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง ตามลำดับ

2. ภาพรวมของโรงเรียน จำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 3 ด้าน และรูปแบบการบริหาร 3 รูปแบบ

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน โดยจำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 ด้าน และรูปแบบการบริหาร 3 รูปแบบ ปรากฏว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน โดยจำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 ด้าน และรูปแบบการบริหาร 3 รูปแบบ ปรากฏว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง ตามลำดับ

การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน โดยจำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 ด้าน

และรูปแบบการบริหาร 3 รูปแบบ ปรากฏว่า รูปแบบการบริหารเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม และแบบการเมือง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม และแบบการเมือง ตามลำดับ การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) จำแนกตามประเภทของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง (PNI_{modified} เท่ากัน) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง ตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม และแบบการเมือง ตามลำดับ การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) จำแนกตามประเภทของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง (PNI_{modified} เท่ากัน) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง ตามลำดับ

2.3 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร สภาพปัจจุบัน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม และแบบการเมือง ตามลำดับ การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) จำแนกตามประเภทของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม และแบบการเมือง ตามลำดับ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมา คือ แบบการเมือง

3. ภาพรวมของโรงเรียน จำแนกตามรูปแบบการบริหาร 3 รูปแบบ และองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 3 ด้าน

3.1 รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาภาพรวมตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ สำหรับภาพรวมตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาภาพรวมตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร และด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ ตามลำดับ สำหรับภาพรวมตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร ตามลำดับ

การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่า PNI modified สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร (มีค่า PNI modified เท่ากัน)

3.2 รูปแบบการบริหารแบบการเมือง

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะ

ผู้นำ และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร ตามลำดับ

การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่า PNI modified สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร (มีค่า PNI modified เท่ากัน)

3.3 รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาภาพรวมตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ สำหรับภาพรวมตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในภาพรวมตามประเภทของโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร และด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ ตามลำดับ ในภาพรวมตามขนาดของโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร ตามลำดับ

การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่า PNI modified สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร (มีค่า PNI modified เท่ากัน)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 339 ฉบับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจและต้องการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โดยได้เขียนตามมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามเอง 4 มุมมองคือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ดังปรากฏในตารางที่ 34-37

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ

ก. การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่โรงเรียนทำได้ดีแล้ว

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
	การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	
1.	เสริมความรับผิดชอบร่วมกันในหมู่คณะทำงานด้วยความเต็มใจโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาโดยให้มีทีมงานร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ วางแผน ตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขแผนงาน	10
2.	การเสริมสร้างพลังอำนาจทางบวก และสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	10
3.	การส่งเสริมการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานด้านการศึกษา ณ ต่างประเทศ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ จัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น พิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมส่งเสริมความสำเร็จ	8
4.	เสริมสร้างการบริหารบ้านเมืองที่ดีลักษณะบริหารเชิงธรรมาภิบาล และการกระจายอำนาจเน้น ผู้นำเชิงคุณธรรม ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	9
5.	เสริมสร้างการบริหารตามบทบาทหน้าที่ ทุกๆ คนมีความสุข การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจนพัฒนาระบบบริหารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	2
6.	สร้างแรงจูงใจด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และการให้ความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมชื่นชมแสดงความยินดีแบบกัลยาณมิตร	3

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ		
1.	การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครู เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน มีระเบียบวินัยที่ดี มีความเข้าใจกัน เอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	13
2.	การเสริมความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบตามการมอบหมายงาน ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถอย่างชัดเจนสอดคล้องมาตรฐานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	6
3.	การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ ใช้หลักธรรมาภิบาล บริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายให้ทุกคนมีส่วนร่วมเน้นผู้นำเชิงคุณธรรมและผู้นำการเปลี่ยนแปลง	18
4.	การพัฒนาคุณภาพเชิงระบบให้โอกาสและบุคลากรทุกคนมีอิสระในการพัฒนางานของตนเอง	2
5.	จัดระบบสายงาน กระจายอำนาจให้ครูในการตัดสินใจในการทำงานและการมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ครู สร้างข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานและเป็นผู้นำทางวิชาการ	6
การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร		
1.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและคณะครู แบ่งความรับผิดชอบ มอบหมายตามภาระงานตามความสามารถ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและองค์กร	9
2.	พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเองโดยมีลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการปฏิบัติงาน และผู้นำเชิงคุณธรรม	2
3.	การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่โดยการอบรมและพัฒนา โดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ พัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น	3
4.	กำหนดเป้าหมายแนวทางของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นรูปธรรม	1

ข. สิ่งที่โรงเรียนควรปรับปรุงและทำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		
1.	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในบางส่วนให้สะอาด ปลอดภัย ในการทำงานให้แก่ครู	2

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
2.	ส่งเสริมให้แรงจูงใจโดยจัดสวัสดิการให้แก่ครูอย่างทั่วถึง เช่น ที่อยู่อาศัย สิทธิในการรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพ และการศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาไปในทิศทางเดียวกันและมีความยั่งยืน	6
3.	กระตุ้น สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยการดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศอย่างเอาใจใส่และต่อเนื่อง	1
การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ		
1.	การสร้างความรู้ความเข้าใจในภาระงาน การสร้างค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่โดยเพิ่มจิตวิญญาณของความเป็นครูมืออาชีพและผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ	4
2.	สร้างภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดีนำเคารพ ผู้นำสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง รู้จักเสียสละส่วนตนให้ประโยชน์ส่วนรวม	9
3.	สร้างศรัทธาและจิตสำนึกบุคลากรให้เป็นคนที่กำลังคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ มีส่วนร่วมในทุกเรื่องเพื่อคุณภาพที่ดีของตนเองและองค์กร	7
4.	การเปลี่ยนมุมมองและแนวคิดที่มุ่งทำงานสร้างความเป็นอัตลักษณ์และบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อองค์กร	2
การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร		
1.	การเสริมสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ผลักดันให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งในองค์กร	12
2.	การเสริมสร้างองค์ความรู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเหตุการณ์	6
3.	พัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการโดยการจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและทันสมัย กระตุ้นและปลูกจิตสำนึกให้พัฒนาตนเองให้ทันโลกทันการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับต่อผู้ปกครอง ชุมชน	8
4.	มีงบประมาณอย่างเพียงพอในการพัฒนาครูเพื่อการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง	2
5.	พัฒนางานในลักษณะเป็นผู้นำเชิงคุณธรรมเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและพัฒนางาน	2
6.	พัฒนากระบวนการทำงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	2
7.	การกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้การพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	2

จากตารางที่ 34 ผู้อำนวยการได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในส่วนที่โรงเรียนทำได้ดีแล้ว คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจให้ครู

มีอิสระในการตัดสินใจและพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจแก่ครู และมอบหมายความรับผิดชอบแก่ครูตามความสามารถ ในส่วนที่ควรปรับปรุงคือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สร้างค่านิยมที่ดีต่อวิชาชีพ มุ่งทำงานเพื่อสถาบัน จัดสวัสดิการทั่วถึง จัดงบประมาณเพียงพอ และปรับปรุงสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ

ก. การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่โรงเรียนทำได้ดีแล้ว

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		
1.	เสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภาระงานทุกด้านระหว่างผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา	4
2.	ประชุมสัมมนาทางวิชาการ การตัดสินใจมอบหมายงานในหน้าที่ของหน่วยงานย่อย แบ่งฝ่ายในการดำเนินงานโดยใช้ระบบ PDCA ในการบริหารจัดการ	3
3.	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยสร้างทีมงานในเชิงระบบการบริหารสถานศึกษา โดยมีทีมงานที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ	2
4.	สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งขวัญกำลังใจโดยจัดสวัสดิการให้เพียงพอ และยุติคุณธรรมแก่ทุกฝ่าย	3
การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ		
1.	ส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ ประชุมเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาส (SWOT) เพื่อพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	13
2.	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ยุติธรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน และเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม	2
3.	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบ SBM โดยจัดให้ครูมีส่วนร่วมและการตัดสินใจทุกเรื่อง	3
4.	การปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ สร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน ในแต่ละช่วงชั้น	2
5.	มอบอำนาจในการแต่งตั้งให้รับผิดชอบงาน ตามความถนัด และความสนใจ ทำงานเป็นที่ม ส่งเสริมการแสดงภาวะผู้นำ ผู้ตามของครูแล้วแต่ละบริบท	2

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร		
1.	ส่งเสริมขวัญกำลังใจและสนับสนุนครูได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครู	4
2.	สร้างค่านิยมร่วม ยึดให้กัน ให้เกียรติกัน ทำงานเป็นทีม รักและเมตตาศิษย์	1
3.	ประชุมสัมมนาทางวิชาการ ระหว่างครูและผู้บริหารโดยให้ครูได้มีส่วนร่วม กระจายอำนาจไปตามสายงาน ตำแหน่งและหน้าที่	3
4.	ให้ครูมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่เชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อาศัยความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ	2

ข. สิ่งที่โรงเรียนควรปรับปรุงและทำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		
1.	ผู้บริหารและครูจะต้องให้ความสำคัญกับการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับแรก ครูต้องเป็นคนดี วางตัวดี เป็นที่เคารพและน่าเชื่อถือของศิษย์ เป็นผู้รอบรู้ มีทัศนคติที่กว้างไกล	1
2.	การสร้างความตระหนักรู้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	2
3.	สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ จัดสัมมนาเชิงวิชาการทำแผนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	2
การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ		
1.	เน้นการสร้างความเป็นผู้นำ มีความอดทนต่อปัญหาและแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค	1
2.	การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างวิถีคิด พุด การกระทำในเชิงบวกให้มีความสำคัญกับมติของที่ประชุม	2
3.	แสดงออกถึงความเป็นเจ้าของ มองเห็นประโยชน์ส่วนรวม เคารพในวัฒนธรรมองค์กร	2
4.	ครูควรแสดงพลังอำนาจของตนเอง ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารรวมถึงส่งเสริมการวางแผนดำเนินการ การกำกับ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานการนิเทศกำกับติดตาม	3
5.	ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ แต่ปัจจุบันผู้บริหารส่วนมากขาดภาวะผู้นำ ผู้นำปล่อยให้ครูเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วยตัวครู แก้ปัญหาเอง	1

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร		
1.	ครูควรมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรให้มากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	2
2.	ส่งเสริมการพัฒนาครูในทุกๆ ด้าน เพิ่มทักษะประสบการณ์ด้านวิชาชีพให้กับครู พร้อมจัดอบรมในเรื่องการใช้ ICT มากขึ้น	2
3.	ส่งเสริมให้ครูทุกคนเสียสละเพื่อส่วนรวมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากการสอน	2
4.	การมอบหมายหน้าที่ตรงกับความสามารถของครู	1

จากตารางที่ 35 รองผู้อำนวยการได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในส่วนที่โรงเรียนทำได้ดีแล้ว คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจให้หน่วยย่อย สร้างขวัญกำลังใจแก่ครู มอบหมายความรับผิดชอบแก่ครู ส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ และทำงานเป็นทีม ในส่วนที่ควรปรับปรุงคือ ความสามัคคี เป็นแบบอย่างที่ดี ครูแสดงพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของครูเสียสละ

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ก. การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่โรงเรียนทำได้ดีแล้ว

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		
1.	การให้อำนาจในการตัดสินใจร่วมกัน โดยใช้เหตุผล สร้างขวัญกำลังใจเสริมสร้างพลังอำนาจในการตัดสินใจสร้างความเป็นเอกภาพ สร้างสรรค์ในทางบวก	7
2.	สร้างความตระหนักในด้านความสามัคคี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเสียสละในการทำงาน การกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบออกไปตามงานต่างๆ เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนการสอน	3
3.	สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของครูและผู้บริหาร เสริมสร้างให้ครูมีลักษณะเป็นผู้นำการปฏิบัติงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมในองค์กร	2

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
4.	สนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆ ให้บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค	1
การสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ		
1.	ผู้บริหารและคณะครู มีภาวะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำงานเป็นทีม บริหารจัดการที่ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เสริมพลังให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในเรื่องภาวะผู้นำ	13
2.	ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี การบริหารแบบมีส่วนร่วม แสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ให้ความสำคัญบุคลากรทุกคน	11
3.	การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและแบ่งงานตามภาระหน้าที่ที่ชัดเจนตามสายงาน	11
4.	สร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	2
5.	พัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจตามแนวภาวะผู้นำ ตัดสินปัญหา แก้ปัญหา โดยอาศัยหลักการและเหตุผล ตลอดจนพัฒนางานด้านการศึกษาให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายตามนโยบายที่วางไว้	3
การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร		
1.	สร้างกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของครูอาศัยการมีส่วนร่วมในทุกด้าน ทำงานเป็นทีม เล็งเห็นผลประโยชน์ของส่วนรวม มีความเสียสละ ความสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	5
2.	ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้นักเรียนและชุมชน มีความเข้าใจในสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้เรียนชุมชนและผู้ปกครอง	3
3.	สนับสนุนส่งเสริมครูให้พัฒนาการเรียนการสอนพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้ครูมีอำนาจในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเต็มศักยภาพ ตามแบบแผนของสถานศึกษา	3
4.	สนับสนุนการอบรมสัมมนา เพิ่มประสบการณ์ พัฒนาวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยสนับสนุนครูให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	5

ก. สิ่งที่โรงเรียนควรปรับปรุงและทำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		
1.	สร้างความเข้าใจในหมู่คณะ ด้านความเสมอภาค ความเป็นธรรมทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง	12

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
2.	สร้างแรงจูงใจระหว่างครูกับผู้บริหารในการทำงานของครูในโรงเรียน ให้มีการเปลี่ยนแปลงที่มการทำงานให้ทั่วถึงทุกคน ยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	6
3.	ดูแลสวัสดิการครูและสร้างขวัญและกำลังใจ ร่วมวางแผนการพัฒนาโรงเรียน	4
การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ		
1.	สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ	2
2.	เชื่อมโยงกับกลุ่มผลประโยชน์และหน่วยงานภายนอก และปัจจัยต่างๆ	3
3.	ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรม ลดความขัดแย้ง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขาดด้านคุณธรรมจริยธรรม	4
4.	มอบอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความชัดเจนในการบริหารงานแต่ละด้าน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	6
5.	เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารของผู้บริหาร	2
การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร		
1.	การพัฒนาครูอย่างครบวงจรเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก เพิ่มโอกาสในการศึกษาดูงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และวิทยาการใหม่ๆ	5
2.	ขาดแคลน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยใหม่ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน	3
3.	การปรับปรุงด้านการเรียนการสอนจัดอบรมตามสาระการเรียนรู้ทุกสาระเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ระดมสมองร่วมกันสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	4

จากตารางที่ 36 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในส่วนที่โรงเรียนทำได้ดีแล้ว คือ กระจายอำนาจในการตัดสินใจ บริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารและครูมีภาวะผู้นำ และความสามัคคี ในส่วนที่ควรปรับปรุงคือ ความเป็นธรรม มอบอำนาจการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ทั่วถึงทุกคน จัดสวัสดิการ ลดความขัดแย้ง และมีสื่อทันสมัย

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู

ก. การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่โรงเรียนทำได้ดีแล้ว

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		
1.	การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้เกียรติให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของครู และรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมความสามัคคีในกลุ่มคณะ เคารพการตัดสินใจของบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงสนับสนุนงบประมาณและสวัสดิการอย่างเพียงพอ	17
2.	ผู้บริหารให้ความเชื่อถือ ให้ความไว้วางใจแก่คณะครู ให้สิทธิในการตัดสินใจตามศักยภาพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้รับผิดชอบ ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ	12
3.	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในงานบริหารทุกๆด้าน ร่วมตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	11
4.	บริหารงานแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดนโยบายโรงเรียนร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ จุดเน้น จุดด้อย และสิ่งที่ควรพัฒนา แก่ไข ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันปฏิบัติ	20
การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ		
1.	การแสดงออกถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจโดยใช้เป้าหมายที่ตกลงร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน ผู้นำเชิงคุณธรรมในการบริหารงาน	17
2.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างโดดเด่น ด้านเทคโนโลยี การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้านขวัญกำลังใจเพื่อให้เกิดความสามัคคี กล้าคิด กล้าตัดสินใจร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร	5
3.	บริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจไปสู่ครูให้ครูได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ตั้งแต่ชั้นวางแผน ชั้นปฏิบัติงาน ชั้นประเมินผล ทุกขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ กระจายอำนาจสู่หน่วยย่อย ให้ทุกระบบงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	19
4.	บริหารสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอาศัยความร่วมมือของครู และบุคลากรทุกฝ่าย ร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจ เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการวางแผนร่วมกัน มีความเป็นกันเองระหว่างครูและผู้บริหารโรงเรียน ทำให้มีความเข้าใจที่ดีในการทำงาน	6

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
5.	ผู้บริหารมีลักษณะเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จัดประชุมเตรียมการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อเตรียมหาแนวทางปฏิบัติให้ตรงกันอยู่เสมอ วางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เป็นแบบอย่างในการตัดสินใจ แก้ปัญหาที่รวดเร็ว การทุ่มเทกำลังในการทำงาน และอุทิศกาย อุทิศใจในการพัฒนาองค์กร	3
การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร		
1.	สนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ใหม่ๆ และทันต่อเหตุการณ์ มอบรางวัลและเกียรติยศให้กับครูเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงาน และปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียนในทุกๆ ด้าน	6
2.	จัดทำโครงการทั้งด้านวิชาการ และโครงการอาชีพ โดยครูเป็นผู้นำแต่ละโครงการ คิดสร้างสรรค์ และพัฒนาวิชาชีพตนเองให้ก้าวหน้า	3
3.	ส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาความสามารถของตนเองให้เพิ่มมากขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความสามารถ ให้กำลังใจครู และมีการแนะนำ ช่วยเหลือให้มีการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ	5
4.	ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาการคิดและการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและประสบการณ์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร ศักยภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้เกียรติซึ่งกันและกัน	5

ข. สิ่งที่โรงเรียนควรปรับปรุงและทำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		
1.	ให้ทุนการศึกษา ส่งเสริมคนเก่งในการทำงาน กระตุ้น บุคลากรในสังกัดให้เกิดขวัญกำลังใจ จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการทุกด้านอย่างยุติธรรม	6
2.	สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างหลากหลาย ยกย่องเกียรติคุณและความเป็นอยู่ ให้แก่ครูอย่างทั่วถึง ให้ความเสมอภาคในด้านความคิด การตัดสินใจให้ครูมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม	14
3.	สร้างแรงจูงใจให้ครู มีทัศนคติที่ดี เชื่อมั่นในความมั่นคงในการบริหาร ให้ความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู มอบหมายงานและหน้าที่ที่เหมาะสมกับความชำนาญและความสามารถ มีข้อตกลงร่วมกันในการทำงานส่วนรวมเพื่อความสามัคคีในหมู่คณะ	15

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น		ความถี่
4.	ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ช่วยเหลือและให้แนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานของครู เน้นความเป็นวัฒนธรรมขององค์กร สร้างความเป็นหนึ่งในการปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานในการทำงานและให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มสาระ	10
การสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ		
1.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารควรมีลักษณะเป็นผู้นำการปฏิบัติงานมีเป้าประสงค์ ด้านความร่วมมือ ช่วยกันแก้ปัญหา ร่วมแรงร่วมใจในองค์กร	15
2.	เสริมสร้างอำนาจเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำลักษณะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ขึ้นภายในโรงเรียน ประสานความรู้ ประสานงานร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ แก้ปัญหาความสามัคคีในหมู่คณะ การทำงานเป็นทีม	9
3.	สร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำการบริหารที่เข้มแข็ง เสริมสร้างความรัก ความสามัคคีและรักองค์กร เป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ มีจุดยืนและเป้าหมายที่ชัดเจน มีกรอบและโครงสร้างที่เป็นรูปธรรม และสามารถยึดเป็นแบบแผนต่อไปได้	13
การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร		
1.	ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ผู้นำในการพัฒนางาน เป็นผู้นำในการบริหารจัดการงานต่างๆ พัฒนาครู พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำงานในระบบหมุนเพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของครู	9
2.	ส่งเสริมสวัสดิการในการพัฒนาต่อยอดการเรียนรู้ของครู การพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาอบรมแสวงหาความรู้สม่ำเสมอ ใช้ ICT และเทคโนโลยีในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูให้มากยิ่งขึ้นเพื่อรับฟังสิ่งใหม่ๆ เช่น กระบวนการเรียนการสอน เทคนิค วิธีการผลิตสื่อ นวัตกรรม เป็นต้น	15
3.	ปรับภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ปรับปรุงทุกระบบรอบโรงเรียน	2

จากตารางที่ 37 ครูผู้สอน ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในส่วนที่โรงเรียนทำได้ดีแล้ว คือ รับฟังความคิดเห็นของครู ความสามัคคี บริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจให้ครู ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง มอบหมายงานและหน้าที่เหมาะสมกับครู ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร และผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ในส่วนที่ควรปรับปรุงคือ สร้างค่านิยม เน้นวัฒนธรรมองค์กร จัดงบประมาณทั่วถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงาน และสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุป จากความเห็นของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ แบบการเมือง และแบบวัฒนธรรม คือนเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครูและหน่วยย่อย ผู้บริหารเป็นผู้นำ การปฏิบัติงานและมีคุณธรรม

การจัดอันดับความสำคัญของรูปแบบการบริหารเพื่อเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ที่มีค่าสูงที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ที่จำแนกตามประเภทของโรงเรียน (ประถมศึกษา ขยายโอกาส และมัธยมศึกษา) ในตารางที่ 20 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ) ในตารางที่ 29 ซึ่งนำเสนอในส่วนที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) สูงที่สุดในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร มีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงใช้ค่า PNI_{Modified} จากผลการวิเคราะห์ที่จำแนกตามประเภทของโรงเรียน มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 38 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	ลำดับความสำคัญของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified})
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ	รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน (PNI _{modified} = 0.26) รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ (PNI _{modified} = 0.29) รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ (PNI _{modified} = 0.28)
1.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจ	รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู (PNI _{modified} = 0.27) รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง (PNI _{modified} = 0.26) รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน (PNI _{modified} = 0.25)

ตารางที่ 38 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้าง พลังอำนาจของครู	ลำดับความสำคัญ ของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified})
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์ และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ	รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน (PNI _{modified} = 0.26) รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก (PNI _{modified} = 0.23) รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับ กลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้ (PNI _{modified} = 0.24)
1.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ ในการสร้างแรงจูงใจ	รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน (PNI _{modified} = 0.24) รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง (PNI _{modified} = 0.12) รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม (PNI _{modified} = 0.18)
1.5 ลักษณะของโครงสร้าง ในการสร้างแรงจูงใจ	รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน (PNI _{modified} = 0.24) รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย (PNI _{modified} = 0.26) รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม (PNI _{modified} = 0.23)
1.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ในการสร้างแรงจูงใจ	รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ไม่ชัดเจน (PNI _{modified} = 0.14) รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่ (PNI _{modified} = 0.07) รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ (PNI _{modified} = 0.10)
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการ สร้างแรงจูงใจ	รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์ (PNI _{modified} = 0.24) รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย (PNI _{modified} = 0.24) รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (PNI _{modified} = 0.21)
1.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการ สร้างแรงจูงใจ	รูปแบบที่ 1 เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (PNI _{modified} = 0.24) รูปแบบที่ 2 เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน (PNI _{modified} = 0.23) รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม (PNI _{modified} = 0.22)
2. การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ	
2.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ใน การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ และภาวะผู้นำ	รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน (PNI _{modified} = 0.22) รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ (PNI _{modified} = 0.25) รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ก็ได้ (PNI _{modified} = 0.23)
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ใน การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ และภาวะผู้นำ	รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู (PNI _{modified} = 0.24) รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง (PNI _{modified} = 0.19) รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน (PNI _{modified} = 0.21)

ตารางที่ 38 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	ลำดับความสำคัญของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified})
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ	รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน (PNI _{modified} = 0.23) รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก (PNI _{modified} = 0.22) รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้ (PNI _{modified} = 0.20)
2.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ	รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน (PNI _{modified} = 0.20) รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง (PNI _{modified} = 0.12) รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม (PNI _{modified} = 0.20)
2.5 ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ	รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน (PNI _{modified} = 0.22) รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย (PNI _{modified} = 0.24) รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม (PNI _{modified} = 0.21)
2.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ	รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน (PNI _{modified} = 0.12) รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่ (PNI _{modified} = 0.11) รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ (PNI _{modified} = 0.15)
2.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ	รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์ (PNI _{modified} = 0.23) รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย (PNI _{modified} = 0.22) รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (PNI _{modified} = 0.21)
2.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ	รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PNI _{modified} = 0.23) รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน (PNI _{modified} = 0.23) รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม (PNI _{modified} = 0.23)
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยระดับโรงเรียน (PNI _{modified} = 0.21) รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ (PNI _{modified} = 0.25) รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้ (PNI _{modified} = 0.23)
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	รูปแบบที่ 1 กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู (PNI _{modified} = 0.24) รูปแบบที่ 2 กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง (PNI _{modified} = 0.16) รูปแบบที่ 3 กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน (PNI _{modified} = 0.19)

ตารางที่ 38 (ต่อ)

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	ลำดับความสำคัญของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified})
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจ และการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน (PNI _{modified} = 0.23) รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก (PNI _{modified} = 0.22) รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้ (PNI _{modified} = 0.23)
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	รูปแบบที่ 1 ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน (PNI _{modified} = 0.21) รูปแบบที่ 2 ตัดสินใจแบบการเมือง (PNI _{modified} = 0.07) รูปแบบที่ 3 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม (PNI _{modified} = 0.17)
3.5 ลักษณะของโครงสร้างในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	รูปแบบที่ 1 เป็นแนวราบหรือแนวนอน (PNI _{modified} = 0.21) รูปแบบที่ 2 มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย (PNI _{modified} = 0.22) รูปแบบที่ 3 เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม (PNI _{modified} = 0.21)
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	รูปแบบที่ 1 การตัดสินใจร่วมทำให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ไม่ชัดเจน (PNI _{modified} = 0.13) รูปแบบที่ 2 มีกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภายนอกที่ไม่คงที่ (PNI _{modified} = 0.09) รูปแบบที่ 3 ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ (PNI _{modified} = 0.16)
3.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	รูปแบบที่ 1 แสวงหามติเอกฉันท์ (PNI _{modified} = 0.22) รูปแบบที่ 2 เป็นผู้มีส่วนร่วมและการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย (PNI _{modified} = 0.23) รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (PNI _{modified} = 0.22)
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร	รูปแบบที่ 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PNI _{modified} = 0.22) รูปแบบที่ 2 เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน (PNI _{modified} = 0.22) รูปแบบที่ 3 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม (PNI _{modified} = 0.22)

จากตารางที่ 38 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 ด้าน และองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร 8 องค์ประกอบ พบว่า มีค่า PNI_{modified} ที่สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน คือ 1. ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ : รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม และแบบเพื่อนร่วมงาน

2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ : รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง 3. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ : รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง 4. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ : รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง 5. ลักษณะของโครงสร้าง : รูปแบบการบริหารแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม 6. ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม : รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมาคือ แบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง 7. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร : รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม และ 8. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง : รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม โดยนำมาจัดลำดับความสำคัญของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ได้ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 สรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร

องค์ประกอบของการบริหาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)		
	แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	แบบการเมือง (Political Models)	แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)
1. ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	ระดับโรงเรียน	ระดับกลุ่มสาระ การเรียนรู้	ระดับโรงเรียนหรือ ระดับกลุ่มสาระ การเรียนรู้ก็ได้
1.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ใน การสร้างแรงจูงใจ	(PNI _{modified} = 0.26)	(PNI _{modified} = 0.29)	(PNI _{modified} = 0.28)
1.2 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ใน การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ และภาวะผู้นำ	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.25)	(PNI _{modified} = 0.23)
1.3 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ ในการพัฒนาขีดความสามารถในการ ตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และ งานขององค์กร	(PNI _{modified} = 0.21)	(PNI _{modified} = 0.25)	(PNI _{modified} = 0.23)
เฉลี่ย	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.26)	(PNI _{modified} = 0.25)

ตารางที่ 39 (ต่อ)

องค์ประกอบของการบริหาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)		
	แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	แบบการเมือง (Political Models)	แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)
2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	ใช้วิธีการตกลง ร่วมกันของผู้บริหาร และครู	การบริหารความ ขัดแย้ง	ใช้ค่านิยมร่วม เป็นฐาน
2.1 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ ในการสร้างแรงจูงใจ	(PNI _{modified} = 0.27)	(PNI _{modified} = 0.26)	(PNI _{modified} = 0.25)
2.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ ในการสร้างความรู้สึกของการเป็น เจ้าของและภาวะผู้นำ	(PNI _{modified} = 0.24)	(PNI _{modified} = 0.19)	(PNI _{modified} = 0.21)
2.3 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ ในการพัฒนาขีดความสามารถในการ ตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และ งานขององค์กร	(PNI _{modified} = 0.24)	(PNI _{modified} = 0.16)	(PNI _{modified} = 0.19)
เฉลี่ย	(PNI _{modified} = 0.25)	(PNI _{modified} = 0.20)	(PNI _{modified} = 0.22)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์ และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	ตัดสินใจโดยใช้ เป้าประสงค์ที่ตกลง ร่วมกัน	ตัดสินใจโดยใช้ เสียงข้างมาก	ตัดสินใจที่ เป้าประสงค์ในระดับ โรงเรียนหรือกลุ่ม สาระการเรียนรู้ก็ได้
3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์ และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจ	(PNI _{modified} = 0.26)	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.24)
3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์ และการตัดสินใจในการสร้างความรู้สึก ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.20)
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์ และการตัดสินใจในการพัฒนาขีด ความสามารถในการตัดสินใจและการ พัฒนางานของตนเอง การพัฒนางาน ของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.23)
เฉลี่ย	(PNI _{modified} = 0.24)	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.22)

ตารางที่ 39 (ต่อ)

องค์ประกอบของการบริหาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)		
	แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	แบบการเมือง (Political Models)	แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)
4. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process)	ตัดสินใจโดย เพื่อนร่วมงาน	ตัดสินใจ แบบการเมือง	ตัดสินใจโดยใช้ เหตุผลในรอบของ ค่านิยม
4.1 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ ในการสร้างแรงจูงใจ	(PNI _{modified} = 0.24)	(PNI _{modified} = 0.12)	(PNI _{modified} = 0.18)
4.2 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ ในการสร้างความรู้สึกของการเป็น เจ้าของและภาวะผู้นำ	(PNI _{modified} = 0.20)	(PNI _{modified} = 0.12)	(PNI _{modified} = 0.20)
4.3 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ ในการพัฒนาขีดความสามารถในการ ตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และ งานขององค์กร	(PNI _{modified} = 0.21)	(PNI _{modified} = 0.07)	(PNI _{modified} = 0.17)
เฉลี่ย	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.10)	(PNI _{modified} = 0.18)
5. ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure)	เป็นแนวราบหรือ แนวนอน	มีการจัดตั้ง หน่วยงานย่อย	เป็นการแสดงออก ทางวัฒนธรรม
5.1 ลักษณะของโครงสร้าง ในการสร้างแรงจูงใจ	(PNI _{modified} = 0.24)	(PNI _{modified} = 0.26)	(PNI _{modified} = 0.23)
5.2 ลักษณะของโครงสร้าง ในการสร้างความรู้สึกของการ เป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.24)	(PNI _{modified} = 0.21)
5.3 ลักษณะของโครงสร้าง ในการพัฒนาขีดความสามารถ ในการตัดสินใจและการพัฒนางานของ ตนเอง การพัฒนางานของเพื่อน ร่วมงาน และงานขององค์กร	(PNI _{modified} = 0.21)	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.21)
เฉลี่ย	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.24)	(PNI _{modified} = 0.22)
6. ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment)	การตัดสินใจร่วมทำ ให้ความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้ ไม่ชัดเจน	มีกลุ่มผลประโยชน์ ที่เป็นหน่วยงาน ภายนอกที่ไม่คงที่	ขึ้นอยู่กับค่านิยมและ ความเชื่อ
6.1 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมใน การสร้างแรงจูงใจ	(PNI _{modified} = 0.14)	(PNI _{modified} = 0.07)	(PNI _{modified} = 0.10)

ตารางที่ 39 (ต่อ)

องค์ประกอบของการบริหาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)		
	แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	แบบการเมือง (Political Models)	แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)
6.2 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ของเจ้าของและภาวะผู้นำ	(PNI _{modified} = 0.12)	(PNI _{modified} = 0.11)	(PNI _{modified} = 0.15)
6.3 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ในการพัฒนาขีดความสามารถ ในการตัดสินใจและการพัฒนางาน ของตนเอง การพัฒนางานของ เพื่อนร่วมงาน และงาน ขององค์กร	(PNI _{modified} = 0.13)	(PNI _{modified} = 0.09)	(PNI _{modified} = 0.16)
เฉลี่ย	(PNI _{modified} = 0.13)	(PNI _{modified} = 0.09)	(PNI _{modified} = 0.14)
7. ภาวะผู้นำ (Style of leadership)	การแสวงหา มติเอกฉันท์	การเป็นผู้มีส่วนร่วม และเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	เป็นผู้นำ เชิงสัญลักษณ์
7.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้าง แรงจูงใจ	(PNI _{modified} = 0.24)	(PNI _{modified} = 0.24)	(PNI _{modified} = 0.21)
7.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้าง ความรู้สึกร่วมกันของเจ้าของและ ภาวะผู้นำ	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.21)
7.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการ พัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจ และการพัฒนางานของตนเอง การ พัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงาน ขององค์กร	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.22)
เฉลี่ย	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.21)
8. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model)	เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำ การปฏิบัติงาน	เป็นผู้นำ เชิงคุณธรรม
8.1 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างแรงจูงใจ	(PNI _{modified} = 0.24)	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.22)
8.2 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ของเจ้าของและภาวะผู้นำ	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.23)
8.3 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องใน การพัฒนาขีดความสามารถในการ ตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และ งานขององค์กร	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.22)	(PNI _{modified} = 0.22)
เฉลี่ย	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.23)	(PNI _{modified} = 0.22)

จากตารางที่ 39 ลำดับความสำคัญค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารที่มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด ในแต่ละองค์ประกอบของการบริหาร ดังนี้ 1. ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง 2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน 4. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน 5. ลักษณะของโครงสร้าง คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง 6. ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม 7. ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง และ 8. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง

โดยผู้วิจัยนำค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารมาจัดลำดับความสำคัญได้ดังปรากฏในตารางที่ 40

ตารางที่ 40 สรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)		
	แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	แบบการเมือง (Political Models)	แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)
1. ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	ลำดับ 3	ลำดับ 1	ลำดับ 2
2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	ลำดับ 1	ลำดับ 3	ลำดับ 2
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	ลำดับ 1	ลำดับ 2	ลำดับ 2
4. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process)	ลำดับ 1	ลำดับ 3	ลำดับ 2
5. ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure)	ลำดับ 2	ลำดับ 1	ลำดับ 2
6. ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment)	ลำดับ 2	ลำดับ 3	ลำดับ 1
7. ภาวะผู้นำ (Style of leadership)	ลำดับ 1	ลำดับ 1	ลำดับ 2
8. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model)	ลำดับ 1	ลำดับ 1	ลำดับ 2

จากตารางที่ 40 การจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1. ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม และลำดับที่ 3 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน 2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม ลำดับที่ 3 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง 3. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม 4. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม ลำดับที่ 3 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง 5. ลักษณะของโครงสร้าง ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม 6. ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 3 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง 7. ภาวะผู้นำ ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม และ 8. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม

โดยผู้วิจัยนำผลจากการจัดลำดับความสำคัญของค่า PNI_{modified} ในลำดับที่ 1 ของแต่ละองค์ประกอบมาสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 41

ตารางที่ 41 รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Elements of management)	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Type of model)
1. ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	ตัดสินใจโดยเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู
4. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process)	ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน
5. ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure)	หน่วยงานย่อยกำหนดเอง

ตารางที่ 41 (ต่อ)

องค์ประกอบของการบริหาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Type of model)
6. ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment)	ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ
7. ภาวะผู้นำ (Style of leadership)	แสวงหาความเห็นเอกฉันท์ และการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ไกล่เกลี่ย
8. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model)	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำการปฏิบัติงาน

การพัฒนาารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการจัดลำดับความสำคัญของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม ในผลการวิจัยตอนที่ 1 ที่พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร ทั้งจำแนกตามประเภทของโรงเรียน (ประถมศึกษา ขยายโอกาส และมีธยมศึกษา) และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ) จึงสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 1 รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในสถานศึกษาทุกประเภทและทุกขนาด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ครั้งที่ 1)

การพัฒนาารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีลักษณะและรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) จุดเน้นของรูปแบบ 3) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ชื่อรูปแบบ “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเพื่อนร่วมงานโดยใช้วัฒนธรรมและการเมืองเป็นฐาน” (CULTURAL AND POLITICAL BASED COLLEGIAL MODEL IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS: CPC MODEL)

2) จุดเน้นของรูปแบบ

รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานโดยใช้วัฒนธรรมและการเมืองเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดเน้นคือ รูปแบบการบริหารโดยใช้การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) ผสมผสานกับการบริหารแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) และการบริหารแบบการเมือง (Political Models) เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

รูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะสำคัญ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined): กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้¹

3.2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined): กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู²

3.3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions): อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู²

3.4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process): ตัดสินใจโดยผู้ร่วมงาน²

3.5) ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure): มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย¹

3.6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment): สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมและความเชื่อ³

3.7) ภาวะผู้นำ (Style of leadership): ผู้นำที่มุ่งแสวงหามติเอกฉันท์² เป็นผู้มีส่วนร่วมและประนีประนอม¹

3.8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model): ผู้นำการเปลี่ยนแปลง² มุ่งการปฏิบัติงานเป็นเลิศ¹

โดยแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

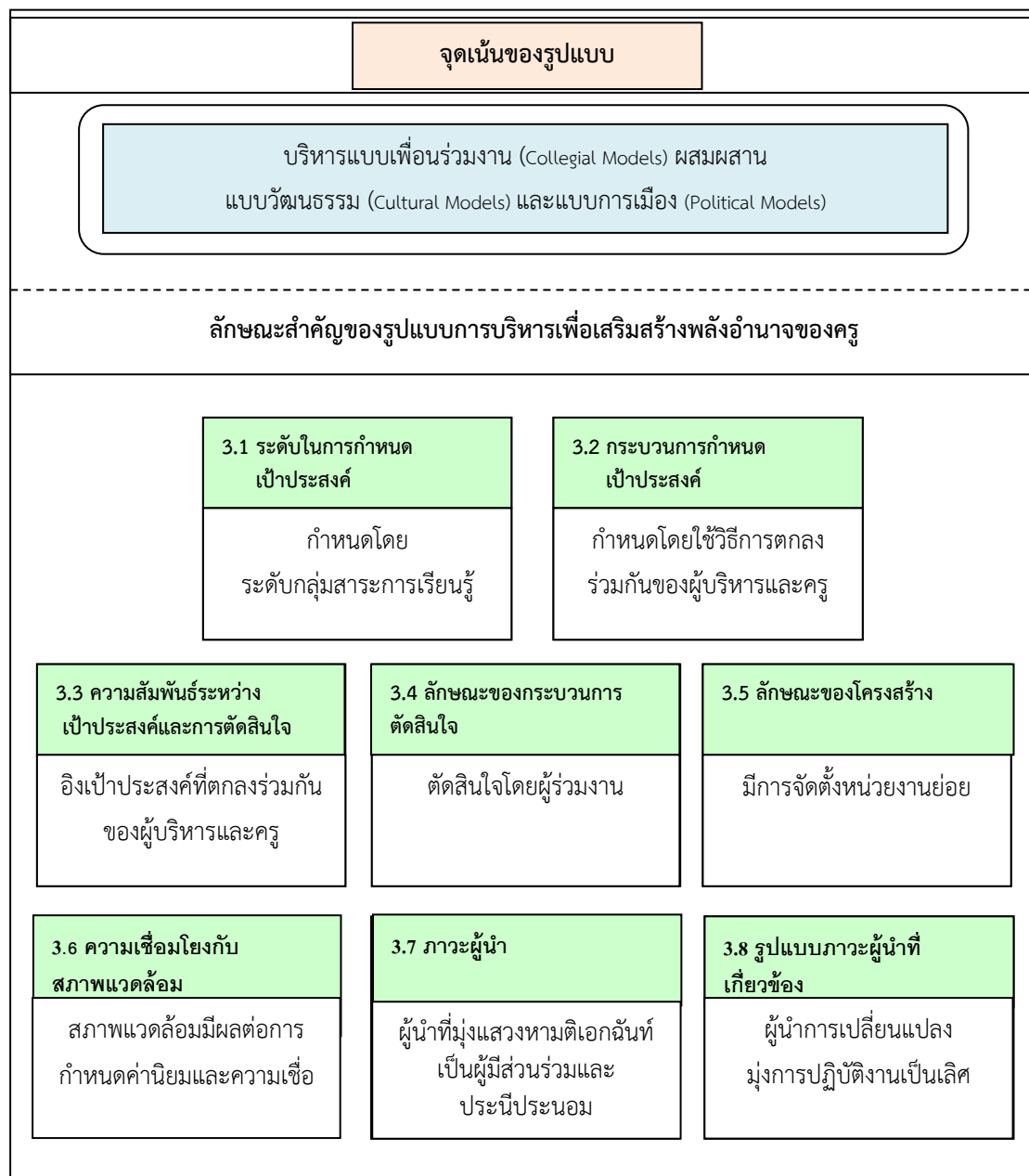
CHULALONGKORN UNIVERSITY

¹ รูปแบบการเมือง (Political Models)

² รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)

³ รูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Models)

**“รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเพื่อนร่วมงาน
โดยใช้วัฒนธรรมและการเมืองเป็นฐาน”
(CULTURAL AND POLITICAL BASED COLLEGIAL MODEL
IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS: CCP MODEL)**



แผนภาพที่ 7 รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ครั้งที่ 1

ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปใช้

ผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเพื่อนร่วมงานโดยใช้วัฒนธรรมและการเมืองเป็นฐาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติและระดับนโยบายควรดำเนินการ ดังนี้

1. โรงเรียน

การบริหารจัดการในสถานศึกษา ควรใช้แนวทางการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานที่บูรณาการกับรูปแบบวัฒนธรรมและการเมือง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยยึดแนวปฏิบัติที่เกิดจากความเห็นพ้องร่วมกันของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และมีการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน และพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ครู ซึ่งจะเป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาอย่างแท้จริง อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ควรมีนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และมีการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน และพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยกำหนดมาตรการในการประเมินและเลื่อนวิทยฐานะแก่ครูให้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว เปิดเวทีให้ครูได้แสดงความสามารถเต็มตามศักยภาพในระดับทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทหลักในการเป็นศูนย์ประสานงานและบริหารจัดการเพื่อให้เกิดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตร ตลอดจนการวัดและประเมินผล และให้ดำเนินการในส่วนที่เป็นแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่แล้วให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น เกิดผลสำเร็จเชิงประจักษ์ต่อครูให้มากยิ่งขึ้น

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูโดยใช้ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากผู้เรียนเพราะจะทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเรียนการสอนมากกว่าการทำผลงานที่เป็นเอกสารทางวิชาการ และเป็นการลดภาระครูในการจัดทำเอกสารโดยไปมุ่งที่นักเรียนเป็นสำคัญ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจึงเป็นการพัฒนาครูไปพร้อมกับการพัฒนานักเรียน นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการสอนมากยิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกร่วมกันที่จะพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้สูงขึ้นอันจะส่งผลดีต่อการศึกษาของประเทศโดยรวม

. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งที่ 1

การประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานักวิชาการ และครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง

ข้อมูลสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง	5	20
1.2 ผู้บริหารการศึกษา สพฐ. ส่วนกลาง	3	12
1.3 ผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา	5	20
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา	10	40
1.5 ครูผู้สอน	2	8
รวม	25	100
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาโท	12	48
2.2 ปริญญาเอก	13	52
รวม	25	100

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา		
3.1 บริหารการศึกษา	18	72
3.2 สาขาวิชาอื่นๆ	7	28
รวม	25	100

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 40 รองลงมาคือ เป็นผู้บริหารการศึกษาจากส่วนกลาง ร้อยละ 32 เป็นผู้บริหารการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยละ 20 และครูผู้สอน ร้อยละ 8 สำหรับวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 52 และปริญญาโท ร้อยละ 48 สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา ร้อยละ 72 และสาขาอื่นๆ ร้อยละ 28

. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ชื่อรูปแบบ: รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเพื่อนร่วมงานโดยใช้วัฒนธรรมและการเมืองเป็นฐาน (CULTURAL AND POLITICAL BASED COLLEGIAL MODEL IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS: CPC MODEL)	4.08	0.86	มาก	4.04	0.73	มาก

ตารางที่ 43 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. จุดเน้นของรูปแบบ: การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) ผสมผสานกับการบริหารแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) และการบริหารแบบการเมือง (Political Models)	4.40	0.50	มาก	4.24	0.59	มาก
3. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ						
3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.96	0.88	มาก	4.04	0.84	มาก
3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	4.48	0.65	มาก	4.32	0.69	มาก
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ: อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู	4.40	0.70	มาก	4.24	0.72	มาก
3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ: ตัดสินใจโดยผู้ร่วมงาน	4.44	0.71	มาก	4.08	1.11	มาก
3.5 ลักษณะของโครงสร้าง: มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย	4.24	0.66	มาก	4.16	0.68	มาก
3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม: สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมและความเชื่อ	4.48	0.58	มาก	4.32	0.85	มาก
3.7 ภาวะผู้นำ: ผู้นำที่มุ่ง แสวงหามติเอกฉันท์ เป็นผู้มีส่วนร่วมและประนีประนอม	4.08	0.81	มาก	3.92	0.90	มาก
3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มุ่งการปฏิบัติงานเป็นเลิศ	4.48	0.65	มาก	4.28	0.84	มาก
รวม	4.30	0.70	มาก	4.16	0.79	มาก

จากตารางที่ 43 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบ และความเป็นไปได้ของรูปแบบ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.30 และ 4.16 ตามลำดับ และพิจารณาในแต่ละด้านก็มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

ชื่อรูปแบบ

ชื่อรูปแบบมีความเหมาะสมและชัดเจน แต่อาจจะตั้งชื่อตามชื่อเรื่องที่ศึกษาก็ได้เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน คือ รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการบูรณาการรูปแบบเสริมพลังอำนาจการทำงานรูปแบบเพื่อนร่วมงาน รูปแบบทางการเมือง และรูปแบบทางวัฒนธรรม

จุดเน้นของรูปแบบ

- 1) จุดเน้นของรูปแบบมีความเหมาะสม โดยอาจมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน
- 2) การผสมผสานแต่ละรูปแบบ ควรขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่าจะนำรูปแบบใดมาใช้ในการบริหาร ซึ่งไม่ควรให้ความสำคัญหรือยึดติดกับรูปแบบใดมากกว่า
- 3) การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน โดยนำเอาวัฒนธรรมและการเมืองมาผสมผสาน ถือเป็นนวัตกรรมใหม่

ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

- 1) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ ที่กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถนำมาใช้ได้ภาพรวม แต่โรงเรียนขนาดเล็ก อาจไม่เหมาะสม ควรกำหนดเป็นฝ่ายงานบริหารจะเหมาะสมกว่า ควรมีคณะกรรมการบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีบทบาทชัดเจน และกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน รวมทั้งติดตามประเมินผล ควรเน้นให้ครูทุกคนภายในโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์
- 2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ ที่กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะสร้างฐานความรู้ของรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจ ควรให้ภาคีเครือข่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจมีการจัดสนทนากลุ่ม โดยให้ทุกกลุ่มมีการแสดงออกที่เท่าเทียมกัน เพราะผู้บริหารอาจจำกัดความคิดของครูได้

3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ ที่อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู ควรเพิ่มผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ ที่ตัดสินใจโดยผู้ร่วมงาน ควรอยู่ภายใต้กรอบที่ชัดเจนมีพื้นฐานความเข้าใจใกล้เคียงกัน และกำหนดทิศทางที่เหมาะสมว่าสามารถตัดสินใจได้ในเรื่องใด ผสมผสานกับการตัดสินใจของผู้บริหารโดยใช้หลักการและเหตุผล

5) ลักษณะของโครงสร้าง โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย ควรกำหนดบทบาทของหน่วยงานให้ชัดเจน ควรมีทีมงานที่เข้มแข็ง มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีการประเมินผลและนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา บางโรงเรียนที่ไม่มีหน่วยงานย่อย อาจจะไม่เหมาะสม

6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม โดยสภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมและความเชื่อ ควรนำวัฒนธรรมจากภายนอกมาบูรณาการเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง แต่ยังคงไว้ซึ่งค่านิยมที่มีอยู่เดิม บางเรื่องควรมีการปฏิรูปให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาขึ้นโดยใช้ฐานของค่านิยมและความเชื่อ องค์กรภายนอก ชุมชนต้องมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะเข้าใจสภาพแวดล้อมดี

7) ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่มุ่งแสวงหามติเอกฉันท์ เป็นผู้มีส่วนร่วมและประนีประนอม ควรอยู่บนมิตินี้ที่มีเหตุและผล โดยหาจุดร่วมที่เหมาะสมเพื่อให้สรุปมติที่เกิดผลประโยชน์ในเชิงบวกต่อองค์กรมากที่สุด ผู้บริหารต้องมีศิลปะในการส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกล้าแสดงความคิดเห็น อาจเพิ่มประนีประนอมภายใต้กรอบของความเป็นไปได้ หรือภายใต้กรอบหรือจุดเน้นของมาตรฐานการศึกษา การใช้แบบการนำของผู้นำที่เข้มติเอกฉันท์ ดีและเหมาะสมกับผู้ที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งผู้ร่วมงานก็ต้องมีด้วยเช่นกันจึงจะสำเร็จตามเป้าหมาย

8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง คือผู้นำการเปลี่ยนแปลง มุ่งการปฏิบัติงานเป็นเลิศ ควรเพิ่มเติมลักษณะผู้นำที่ตั้งบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม การบริหารงานควรมีรูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เนื่องจากการเป็นผู้นำบางครั้งอยู่ในสถานการณ์ไม่อาจคาดเดาได้ ต้องมีปฏิภาณไหวพริบในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ อย่างรัดกุมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รูปแบบภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง เหมาะสมกับการรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง

ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ครั้งที่ 2)

ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบ ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปใช้ มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบ ประกอบด้วย 1. ชื่อรูปแบบ 2. จุดเน้นของรูปแบบ 3. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ชื่อรูปแบบ

“รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่เน้นบูรณาการของรูปแบบเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรม และการเมือง” (School Management Model Focus on the Integration of Collegial, Cultural and Political Model)

2. จุดเน้นของรูปแบบ

รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่เน้นบูรณาการของรูปแบบเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมและการเมือง มีจุดเน้นคือ รูปแบบการบริหารโดยใช้การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) ผสมผสานกับการบริหารแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) และการบริหารแบบการเมือง (Political Models) เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะสำคัญโดยพิจารณาจากองค์ประกอบการบริหาร 8 ด้าน จากแนวคิด Management Model ของ Tony Bush (2009: 184) ได้แก่ 1) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined) 2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions) 4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process) 5) ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure) 6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment) 7) ภาวะผู้นำ (Style of leadership) 8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model)

องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบเพื่อนร่วมงาน มี 5 องค์ประกอบ 2) รูปแบบวัฒนธรรม มี 1 องค์ประกอบ 3) รูปแบบการเมือง มี 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การบริหารที่เน้นรูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) มีองค์ประกอบต่อไปนี้

3.1.1 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู

3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ: อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู

3.1.3 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ: ตัดสินใจโดยผู้ร่วมงาน

3.1.4 ภาวะผู้นำ: ผู้นำที่มุ่งแสวงหามติเอกฉันท์

3.1.5 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ต่อไปนี

3.2 การบริหารที่เน้นรูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) เมืองค์ประกอบ

3.2.1 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม: สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมและความเชื่อ

ต่อไปนี

3.3 การบริหารที่เน้นรูปแบบการเมือง (Political Models) เมืองค์ประกอบ

3.3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.3.2 ลักษณะของโครงสร้าง: มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย

3.3.3 ภาวะผู้นำ: ผู้นำที่เป็นผู้มีส่วนร่วมและประนีประนอม

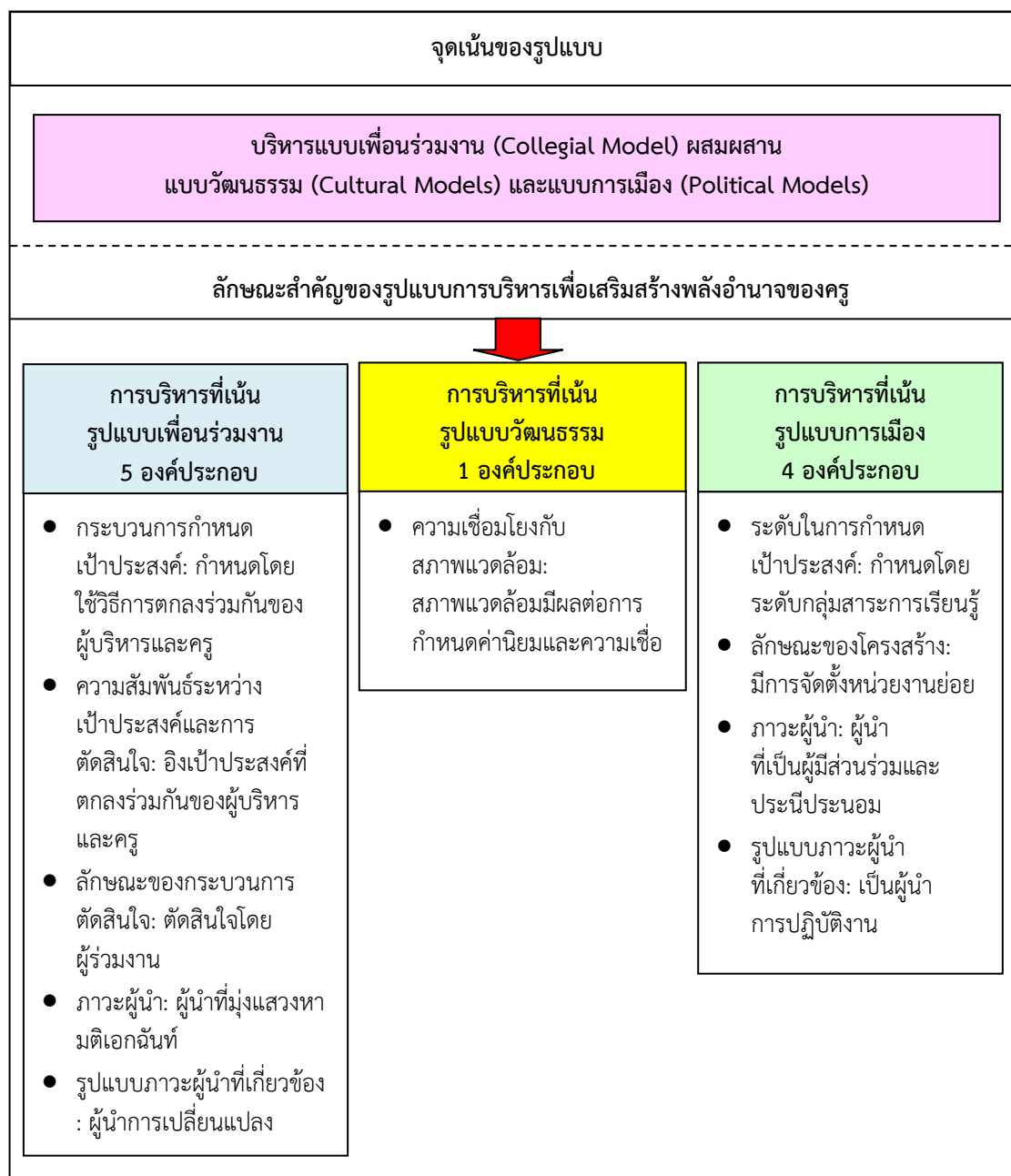
3.3.4 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง: เป็นผู้นำการปฏิบัติงาน

โดยแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่เน้นบูรณาการของรูปแบบเพื่อนร่วมงาน
วัฒนธรรมและการเมือง”

(School Management Model Focus on the Integration of
Collegial, Cultural and Political Model)



แผนภาพที่ 8 รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ครั้งที่ 2

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปใช้

ผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ควรเป็นรูปแบบการบริหารโดยใช้การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) ผสมผสานกับการบริหารแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) และการบริหารแบบการเมือง (Political Models) ดังนั้น เพื่อให้มีการนำรูปแบบไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติและระดับนโยบายควรดำเนินการ ดังนี้

1) โรงเรียน

การบริหารจัดการในสถานศึกษา ควรใช้แนวทางการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานที่บูรณาการกับรูปแบบวัฒนธรรมและการเมือง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยยึดแนวปฏิบัติที่เกิดจากความเห็นพ้องร่วมกันของผู้ร่วมงานเพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และมีการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน และพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ครู ซึ่งจะเป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาอย่างแท้จริง อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรมีนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และมีการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน และพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยกำหนดมาตรการในการประเมินและเลื่อนวิทยฐานะแก่ครูให้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว เปิดเวทีให้ครูได้แสดงความสามารถเต็มตามศักยภาพในระดับทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทหลักในการเป็นศูนย์ประสานงานและบริหารจัดการเพื่อให้เกิดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตร ตลอดจนการวัดและประเมินผล และให้ดำเนินการในส่วนที่เป็นแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่แล้วให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น เกิดผลสำเร็จเชิงประจักษ์ต่อครูให้มากยิ่งขึ้น

3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูโดยใช้ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากผู้เรียนเพราะจะทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเรียนการสอนมากกว่าการทำผลงานที่เป็นเอกสารทางวิชาการ และเป็นการลดภาระครูในการจัดทำเอกสารโดยไปมุ่งที่นักเรียนเป็นสำคัญ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจึงเป็นการพัฒนาครูไปพร้อมกับการพัฒนานักเรียน นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการสอนมากยิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกร่วมกันที่จะพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้สูงขึ้นอันจะส่งผลดีต่อการศึกษาของประเทศโดยรวม

ผลการปรับปรุงร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้วิจัยได้นำเสนอร่างรูปแบบฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 ในการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group) จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

- 1) ชื่อรูปแบบ ควรมีคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในชื่อรูปแบบด้วย เนื่องจากมีความสำคัญมาก
- 2) จุดเน้นของรูปแบบ ควรระบุจุดเน้นของรูปแบบให้ชัดเจน
- 3) ลักษณะสำคัญของรูปแบบมีองค์ประกอบที่เหมาะสม โดยปรับวิธีการนำเสนอให้ชัดเจนมากขึ้น
- 4) ควรมีคำอธิบายวิธีการนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารโรงเรียน
- 5) ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปใช้ ควรเพิ่มเติมข้อเสนอแนะระดับนโยบายในระดับกระทรวงด้วย

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. ชื่อรูปแบบ “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่เน้นบูรณาการของการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน การเมืองและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู” (School Management Model Focus on the Integration of Collegial, Political and Cultural Management Models for Teacher Empowerment: ICPCM Model)

2. จุดเน้นของรูปแบบ

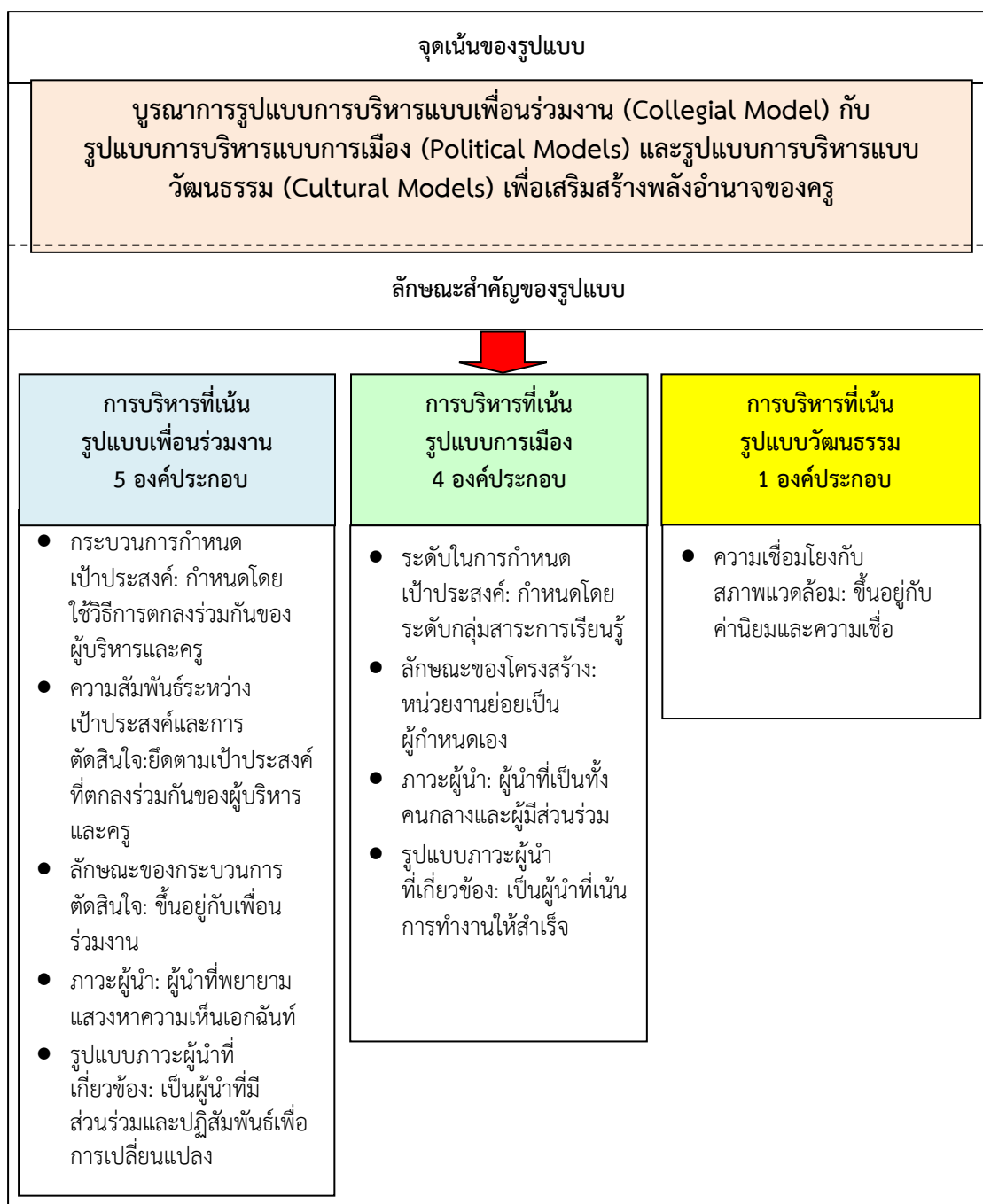
รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น มีจุดเน้นที่การบูรณาการรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) กับรูปแบบการบริหารแบบการเมือง (Political Models) และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

องค์ประกอบการบริหาร	รูปแบบการบริหาร	วิธีการ
1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	รูปแบบการเมือง (Political Models)	กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้
2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู
3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	ยึดตามเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู
4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process)	รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	ตัดสินใจโดยขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน
5 ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure)	รูปแบบการเมือง (Political Models)	หน่วยงานย่อยเป็นผู้กำหนดเอง
6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment)	รูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ
7 ภาวะผู้นำ (Style of leadership)	รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	ผู้นำที่พยายามแสวงหาความเห็นเอกฉันท์
	รูปแบบการเมือง (Political Models)	ผู้นำที่เป็นทั้งคนกลางและผู้มีส่วนร่วม
8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model)	รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	เป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
	รูปแบบการเมือง (Political Models)	เป็นผู้นำที่เน้นการทำงานให้สำเร็จ

โดยแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

**“รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่เน้นบูรณาการของการบริหาร
แบบเพื่อนร่วมงาน การเมืองและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู”**
(School Management Model Focus on the Integration of Collegial, Political and
Cultural Management Models for Teacher Empowerment: ICPCM Model)



แผนภาพที่ 9 รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคำถามวิจัยข้อที่ 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร โดยสรุปผลการวิจัย 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ผลการศึกษาค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็นของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 2 ตอบคำถามจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2) พัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคำถามวิจัยข้อที่ 2) รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไร โดยสรุปผลการวิจัย 3 ประเด็น ดังนี้ 1) การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้อง และ 3) รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

โดยการนำเสนอผลการวิจัยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลการศึกษาค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลการศึกษา สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามรูปแบบการบริหารและประเภทของโรงเรียน พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทุกประเภทของโรงเรียน พบว่า ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ 3.39 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

โรงเรียนประถมศึกษา

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ 3.49 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

โรงเรียนขยายโอกาส

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ 3.38 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

โรงเรียนมัธยมศึกษา

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ 3.31 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

1.2 ผลการศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามรูปแบบการบริหารและประเภทของโรงเรียน พบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทุกประเภทของโรงเรียน พบว่า ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบ

การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.14 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

โรงเรียนประถมศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.16 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

โรงเรียนขยายโอกาส

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.17 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

โรงเรียนมัธยมศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.10 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

1.3 ผลการศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามรูปแบบการบริหารและประเภทของโรงเรียน พบว่า

ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index_{modified} : PNI_{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทุกประเภทของโรงเรียน พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20

โรงเรียนประถมศึกษา

ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index_{modified} : PNI_{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.19 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.17

โรงเรียนขยายโอกาส

ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.22 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.21

โรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.24 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.23 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.21

1.4 ผลการศึกษา สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามรูปแบบการบริหารและขนาดของโรงเรียน พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทุกขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.50 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

โรงเรียนขนาดเล็ก

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.40 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

โรงเรียนขนาดกลาง

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.50 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

โรงเรียนขนาดใหญ่

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.43 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.65 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

1.5 ผลการศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามรูปแบบการบริหารและขนาดของโรงเรียน พบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทุกขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.19 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9

โรงเรียนขนาดเล็ก

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.13 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

โรงเรียนขนาดกลาง

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดกลางพบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.19 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

โรงเรียนขนาดใหญ่

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

1.6 ผลการศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามรูปแบบการบริหารและขนาดของโรงเรียน พบว่า

ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทุกขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.17

โรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ แบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากันคือ 0.20

โรงเรียนขนาดกลาง

ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.20 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.19 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.18

โรงเรียนขนาดใหญ่

ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.21 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.20

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index _{modified} : PNI _{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI _{modified} สูงสุดเท่ากับ 0.16 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.14 และแบบการเมือง มีค่า PNI _{modified} เท่ากับ 0.11

1.7 ผลการศึกษา สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่า

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เรียงลำดับตามประเภทและขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.38 และ 3.44 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ 3.43 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ 3.32 ตามลำดับ

ด้านการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ เรียงลำดับตามประเภทและขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 และ 3.52 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ 3.47 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และ 3.37 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร เรียงลำดับตามประเภทและขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 และ 3.52 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ 3.47 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และ 3.36 ตามลำดับ

1.8 ผลการศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่า

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เรียงลำดับตามประเภทและขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18 และ 4.22 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 4.10 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และ 3.96 ตามลำดับ

ด้านการสร้างความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ เรียงลำดับตามประเภทและขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 และ 4.18 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 4.09 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ 3.93 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร เรียงลำดับตามประเภทและขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 และ 4.17 รองลงมาคือ แบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และ 4.07 และแบบการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ 3.91 ตามลำดับ

1.9 ผลการศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่า

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) จำแนกตามประเภทของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.24 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรมและแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากัน คือ 0.21 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อน

ร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.22 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.19 ตามลำดับ

ด้านการสร้างความรู้สึกรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) จำแนกตามประเภทของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากันคือ 0.20 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.19 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) จำแนกตามประเภทของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากับ 0.21 รองลงมา คือ แบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.20 และแบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.18 ตามลำดับ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด เท่ากันคือ 0.18 รองลงมา คือ แบบการเมือง มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.16

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ที่จำแนกตามประเภทของโรงเรียน (ประถมศึกษา ขยายโอกาส และมัธยมศึกษา) และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ) พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงสุดในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร มีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงใช้ค่า PNI_{modified} จากผลการวิเคราะห์ที่จำแนกตามประเภทของโรงเรียน มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยผู้วิจัยนำค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร มาจัดลำดับความสำคัญได้ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

องค์ประกอบของการบริหาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)		
	แบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	แบบการเมือง (Political Models)	แบบวัฒนธรรม (Cultural Models)
1. ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	ลำดับ 3	ลำดับ 1	ลำดับ 2
2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	ลำดับ 1	ลำดับ 3	ลำดับ 2
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์ กับการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	ลำดับ 1	ลำดับ 2	ลำดับ 2
4. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process)	ลำดับ 1	ลำดับ 3	ลำดับ 2
5. ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure)	ลำดับ 2	ลำดับ 1	ลำดับ 2
6. ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment)	ลำดับ 2	ลำดับ 3	ลำดับ 1
7. ภาวะผู้นำ (Style of leadership)	ลำดับ 1	ลำดับ 1	ลำดับ 2
8. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model)	ลำดับ 1	ลำดับ 1	ลำดับ 2

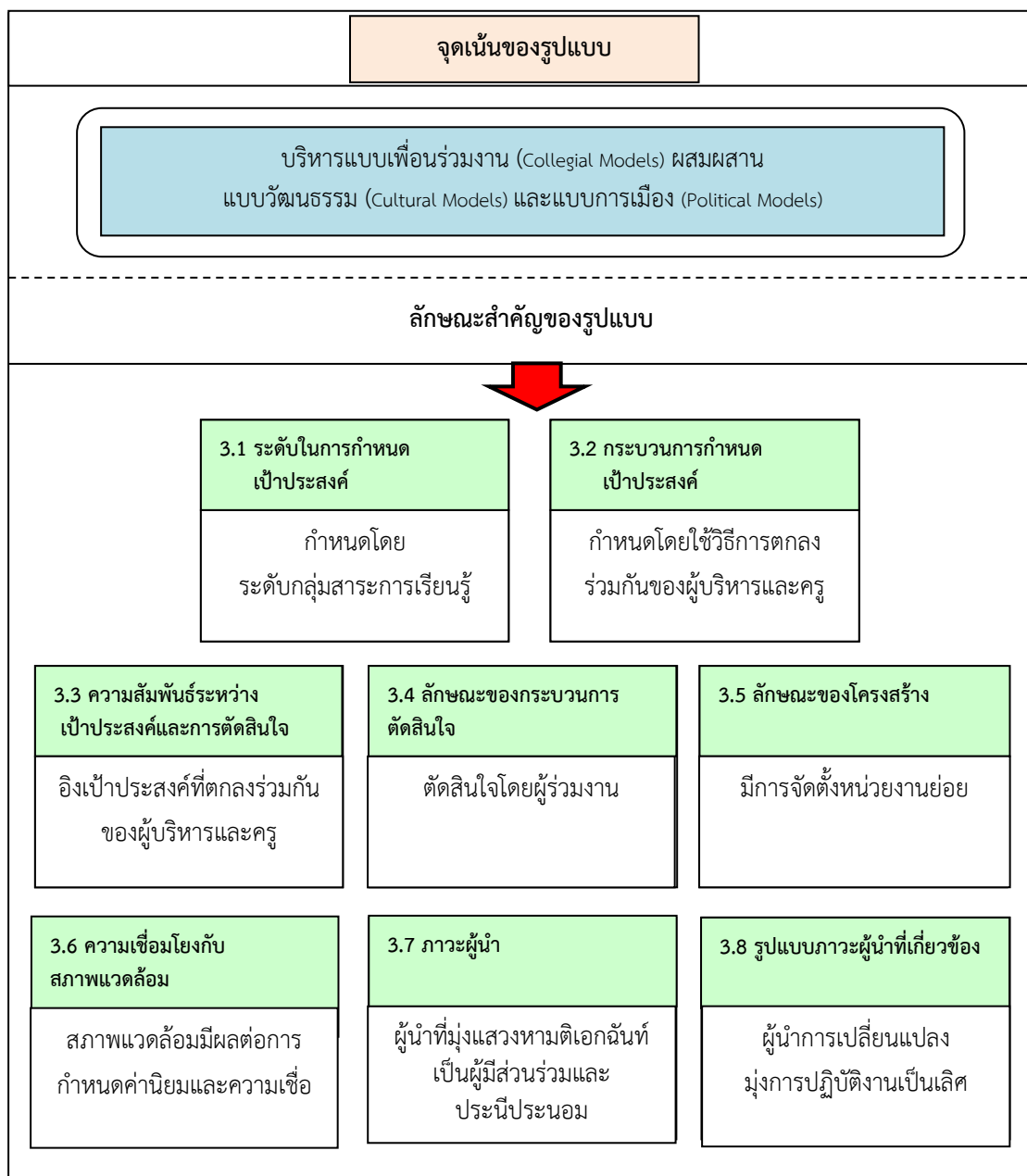
การจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม และลำดับที่ 3 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน 2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม ลำดับที่ 3 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมืองและแบบวัฒนธรรม 4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม ลำดับที่ 3 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง 5) ลักษณะของโครงสร้าง ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบวัฒนธรรม 6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 3 คือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง 7) ภาวะผู้นำ ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม 8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและแบบการเมือง ลำดับที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม

โดยผู้วิจัยนำผลจากการจัดลำดับความสำคัญของค่า PNI_{modified} ในลำดับที่ 1 ของแต่ละองค์ประกอบมาสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

องค์ประกอบของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Elements of management)	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Type of model)
1. ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	ตัดสินใจโดยเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู
4. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process)	ตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน
5. ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure)	หน่วยงานย่อยกำหนดเอง
6. ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment)	ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ
7. ภาวะผู้นำ (Style of leadership)	แสวงหาความเห็นเอกฉันท์ และการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ไกล่เกลี่ย
8. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model)	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำการปฏิบัติงาน

จากผลการจัดลำดับความสำคัญของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ทั้งที่จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 1 รูปแบบที่สามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาทุกประเภทและทุกขนาดดังปรากฏในแผนภาพต่อไปนี้

“รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเพื่อนร่วมงานโดยใช้วัฒนธรรมและการเมืองเป็นฐาน”
(CULTURAL AND POLITICAL BASED COLLEGIAL MODEL IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS: CCP MODEL)



2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจากผู้ทรงคุณวุฒิ **ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ** ในภาพรวม ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณารายด้าน ในส่วนของลักษณะสำคัญของรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.48 ใน 3 ด้านคือ 1) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยใช้วิธีตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู 2) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม: สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมและความเชื่อ และ 3) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ 4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ: ตัดสินใจโดยผู้ร่วมงาน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ: ยึดตามเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู 6) ลักษณะของโครงสร้าง: มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย 7) ภาวะผู้นำ: ผู้นำที่มุ่งแสวงหามติเอกฉันท์ เป็นผู้มีส่วนร่วมและประนีประนอม และ 8) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44, 4.40, 4.24, 4.08 และ 3.96 ตามลำดับ **ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ** ในภาพรวม ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน ในส่วนของลักษณะสำคัญของรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.32 ใน 2 ด้านคือ 1) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยใช้วิธีตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู 2) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม: สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมและความเชื่อ รองลงมาคือ 3) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการปฏิบัติงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ: ยึดตามเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู 5) ลักษณะของโครงสร้าง: มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย 6) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ: ตัดสินใจโดยผู้ร่วมงาน 7) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 8) ภาวะผู้นำ: ผู้นำที่มุ่งแสวงหามติเอกฉันท์ เป็นผู้มีส่วนร่วมและประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28, 4.24, 4.16, 4.08, 4.04 และ 3.92 ตามลำดับ **ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ** คือ 1) ชื่อรูปแบบมีความเหมาะสม 2) จุดเน้นของรูปแบบ ควรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน 3) ควรอธิบายวิธีการนำรูปแบบไปใช้ให้เหมาะสมในแต่ละประเภทและขนาดของโรงเรียน 4) ควรเพิ่มข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปใช้ ระดับนโยบาย คือ กระทรวงศึกษาธิการ

2.3 รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาวิจัยและพัฒนาารูปแบบ พบว่า ชื่อรูปแบบที่เหมาะสมคือ “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่เน้นบูรณาการของการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน การเมืองและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู” (School Management Model Focus on the Integration of Collegial, Political and Cultural Management Models for Teacher Empowerment: ICPCM Model)

โดยมีจุดเน้นที่การบูรณาการรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) กับรูปแบบการบริหารแบบการเมือง (Political Models) และรูปแบบการบริหารแบบ

วัฒนธรรม (Cultural Models) เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะสำคัญของรูปแบบ ดังนี้

องค์ประกอบการบริหาร	รูปแบบการบริหาร	วิธีการ
1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	รูปแบบการเมือง (Political Models)	กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้
2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู
3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	ยึดตามเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู
4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process)	รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	ตัดสินใจโดยขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน
5 ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure)	รูปแบบการเมือง (Political Models)	หน่วยงานย่อยเป็นผู้กำหนดเอง
6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment)	รูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Models)	ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ
7 ภาวะผู้นำ (Style of leadership)	รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	ผู้นำที่พยายามแสวงหาความเห็นเอกฉันท์
	รูปแบบการเมือง (Political Models)	ผู้นำที่เป็นทั้งคนกลางและผู้มีส่วนร่วม
8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model)	รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models)	เป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
	รูปแบบการเมือง (Political Models)	เป็นผู้นำที่เน้นการทำงานให้สำเร็จ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารที่มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันสูงสุด และมีระดับความต้องการให้ปฏิบัติในอนาคตสูงสุด รวมทั้งค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI_{modified}) ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู มีค่า PNI_{modified} สูงสุด คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปรากฏผลในทำนองเดียวกันทั้งประเภทของโรงเรียน คือ โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม โดยพบว่า กระบวนการที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจครูได้ คือ ใช้หลักการบริหารโดยความร่วมมือ ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครู คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนทุกชั้นตอน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน ครูมีอิสระในการทำงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ครูปฏิบัติ (ประวิต เอราวรรณ์, 2539) และสอดคล้องกับผลการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล พบว่า มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ความพร้อมของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ การบริหารองค์การ กระบวนการทำงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าและยุติธรรม ความมีอิสระในการทำงานของครู การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน บรรยากาศในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญกำลังใจ (อดิพร ทองหล่อ, 2546) นอกจากนี้ ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูคือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนครูและศึกษานิเทศก์ การมีอิสระในการทำงานช่วยให้ครูสามารถสร้างสรรค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ (Fraser, 1992) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพบว่า องค์ประกอบของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 10 หลักการ คือ 1) เป้าหมายความสำเร็จ 2) ความร่วมมือ 3) ความเป็นประชาธิปไตย 4) การกระจายอำนาจ 5) การทำงานเป็นทีม 6) ข้อตกลงความร่วมมือ 7) ความรับผิดชอบ 8) ความสัมพันธ์เชิงบวก 9) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และ 10) การสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังอำนาจ (ศักดา สถาพรวงษา, 2550) และสอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน ซึ่งพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ใช้

หลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ซึ่งหลักการมีส่วนร่วม เป็น 1 ใน 6 หลักดังกล่าว โดยโรงเรียนได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระจายอำนาจการปฏิบัติทางการเงินสู่ระดับปฏิบัติมากขึ้น เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ผู้นำท้องถิ่นและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (บรรจง เจริญสุข, 2552) และสอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้มีการประชุมคณะครูเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารให้คำแนะนำ กำกับ ติดตามการดำเนินงานของครูด้วยความเป็นกันเอง นอกจากนี้ ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจครูและบุคลากรด้วยการมอบอำนาจตามกรอบหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน (พัชรี บุญนาคแย้ม, 2552)

จากการวิจัยที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด ทั้ง 3 รูปแบบการบริหาร คือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม แสดงให้เห็นว่า ครูมีความต้องการได้รับแรงจูงใจและช่วยยกกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจและการสร้างแรงจูงใจ (Empowerment and Motivation) (Davis & 2001) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกุญแจสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจและผลผลิต พนักงานที่รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง จะมีความเติบโตในหน้าที่การงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้บุคคลพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นมืออาชีพ ช่วยสนับสนุนการทำงานได้มากที่สุด คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับคำกล่าวของ สุวัฒน์ เงินฉ่ำ ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้แก่ครูในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ผู้บริหารจะต้องเชื่อมั่นว่าครูทุกคนมีความรู้ และเป็นความรู้ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารต้องมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูและสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู (สุวัฒน์ เงินฉ่ำ, 2554) รวมทั้งการศึกษาพลังอำนาจที่ส่งผลในการจัดการศึกษาในหลากหลายระบบหรือการจัดการศึกษาแบบปกติ มีความแตกต่างกันในระบบการบริหารแต่สิ่งที่คล้ายคลึงกันคือ กระบวนการในการเสริมพลังอำนาจเพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ พลังอำนาจเปรียบเสมือนเครื่องมือในการควบคุม เป็นแรงจูงใจในสิ่งที่คาดหวัง ในส่วนบุคคลและโดยส่วนรวมพลังอำนาจเป็นส่วนผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบสังคม และวัฒนธรรม (Al-Hai, 1995) นอกจากนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานด้านที่ใช้มากที่สุดคือ การให้รางวัล เสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีการสร้างแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความต้องการสัมพันธ์ (วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์, 2546) สอดคล้องกับผลการวิจัยในเรื่องการเสริมพลังอำนาจที่ค้นพบองค์ประกอบของมิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส และการให้การสนับสนุน

(ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546) และการศึกษาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว (ศุภางค์ วงษ์แจ่ม, 2551) สอดคล้องกับ รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว ที่ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา มี 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสนับสนุนครูให้ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) ด้านการให้โอกาสครูพัฒนาความรู้ ทักษะตนเอง ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู 5) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับครู และ 7) ด้านการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม (รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553) และสอดคล้องกับสุจรรยา ชาวสกุล ที่ศึกษาความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการให้ความรู้ รับผิดชอบ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ ด้านการให้ความรู้ และสารสนเทศ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการให้การยกย่องยอมรับ ด้านการให้ความไว้วางใจ และด้านการยอมรับข้อผิดพลาด การให้ความเสมอภาคและเป็นธรรม การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน และมีการนิเทศจากผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดด้วย (สุจรรยา ชาวสกุล, 2549)

จากผลการวิจัยที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในด้านการสร้างความรู้สึกรู้สึกของการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ ภาพรวมทั้งประเภทและขนาดของโรงเรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นลำดับที่ 2 ทั้ง 3 รูปแบบการบริหารคือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม แสดงให้เห็นว่า นอกจากความต้องการได้รับการเสริมแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานแล้ว ครูยังมีความต้องการได้รับการเสริมแรงในด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Yueh-Yun ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนรัฐบาล พบว่า ครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความพึงพอใจและความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร (Yueh-yun, 1994) และสอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 พบว่า ผู้บริหารใช้เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของโรงเรียนในทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมวางแผนจนกระทั่งขั้นตอนการประเมินผลงานเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ (พัชรินุญนาถแย้ม, 2552) และมีความสอดคล้องกับการศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า สถานศึกษา

มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและสร้างบรรยากาศให้แก่ครูในระดับมาก กลุ่มครูรับรู้ว่าคุณเองมีพลังอำนาจซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยกลุ่มครูที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่ารับรู้ว่าคุณเองมีพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มครูที่มีการศึกษาต่ำกว่า และผู้บริหารมีพลังอำนาจสูงกว่าครูผู้สอน (สถาพร บุตรไสย, 2549)

จากผลการวิจัยที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบการเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานองค์กร ภาพรวมเมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเท่ากัน ในรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม แสดงให้เห็นว่า ครูมีความต้องการได้รับการเสริมแรงในด้านความรู้สึกรับผิดชอบการเป็นเจ้าของโรงเรียนและภาวะผู้นำพร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจและในการพัฒนางานของตนเอง เพื่อช่วยพัฒนางานของเพื่อนร่วมงานและงานของโรงเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter เจ้าของทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Kanter's Theory of Organization Empowerment) เสนอว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ซึ่งจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับโอกาส ซึ่งในด้านโอกาสผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงานรวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Kanter, 1977) ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น 2) การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (Competence and skill) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ 3) การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Reward and Recognition) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า ซึ่งจากผลการวิจัยของ สุนันทา ไชยาพอง เรื่องแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการเข้าถึงโอกาส เช่น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชย และรางวัล โดยมีตัวแปรที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา ยึดมั่นผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (สุนันทา ไชยาพอง, 2544) และสอดคล้องกับการศึกษาสภาพและความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก โดย

ในด้านหลักการเสริมสร้างบุคลากรมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน ครูมีความต้องการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ ได้รับการเสริมสร้างให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเที่ยงตรง ส่วนด้านหลักการเสริมสร้างให้บุคลากรได้แสดงออกในความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน ครูมีความต้องการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ การได้รับการเสริมสร้างให้แสดงออกถึงความรัก ความสามัคคีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ยงคัยุทธ รุ่งแจ้ง, 2553)

2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่บูรณาการระหว่างรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) กับรูปแบบการบริหารแบบการเมือง (Political Models) และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) แสดงว่าผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร การมีความเห็นร่วมกันของผู้บริหารและครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งเริ่มตั้งแต่ กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้บริหาร (The Competent Manager) พบว่ารูปแบบของประสิทธิผลของงาน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการได้แก่ 1) ภาระงานของผู้บริหาร (The job demand) 2) สภาพแวดล้อมขององค์กร (The organizational environment) และ 3) สมรรถนะของบุคคล (The individual's competencies) แสดงให้เห็นว่าทั้งบุคลากรและสภาพแวดล้อมและการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Boyatzis, 1982) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson ที่กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ เป็นแนวคิดเชิงนามธรรม เดิมเป็นที่สนใจในวงการจิตวิทยา การเมือง และจริยธรรม กระบวนการเสริมพลังอำนาจมาจากแนวคิดการเกิดแนวร่วมทางสังคม ในทางสังคมวิทยานั้นการเสริมพลังอำนาจมีจุดเริ่มต้นมาจากความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความด้อยโอกาส เป็นต้น มีการนำแนวคิดนี้มาเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาสังคม และถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนา (Gibson, 1991) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจคือ Kreisberg ที่กล่าวถึงอิทธิพลในการสร้างพลังอำนาจ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับครู คือ ทักษะคติในทางบวก และการเสริมพลังอำนาจผ่านเพื่อนร่วมงานเป็นกระบวนการกลุ่ม กระบวนการสร้างสรรค์การทำงานร่วมกัน พัฒนาความสามารถบุคลากร กระบวนการเสริมพลังงานอำนาจให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าประสงค์ต้องอาศัย พลังงานของสังคม ตั้งแต่ ครู เพื่อนร่วมงาน และชุมชน ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันบนหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญ ร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จในการทำงาน (Kreisberg, 1992) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาของ Short; Greer; & Melvin โดยโรงเรียนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่างๆ ทั้งความเป็นอิสระในการตัดสินใจด้านงบประมาณ ค่าจ้างและหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบทบาทของครูในจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมพลังอำนาจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ของครู (Short; Greer; & Melvin , 1994) เช่นเดียวกับ อติพร ทองหล่อ ที่ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า มีประเด็นสำคัญได้แก่ 1) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น ความพร้อมของผู้บริหาร วิธีการในการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) บรรยากาศองค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ การบริหารองค์การ ทรัพยากร สภาพแวดล้อมภายนอก 3) วัฒนธรรมองค์การ เช่น กระบวนการทำงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความรู้ ความสามารถ สัมพันธภาพภายในองค์การ 4) กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การกำหนดบทบาทหน้าที่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล 5) พฤติกรรมและลักษณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น ปัจจัยเริ่มต้น ปัจจัยภายในบุคคล ปัจจัยภายนอก 6) สิ่งที่บุคคลควรได้รับจากองค์การที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น การสนับสนุน การมีส่วนร่วม สัมพันธภาพที่ดี ทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและยุติธรรม ผลการศึกษาและวิเคราะห์สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่ามีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาหลายประการได้แก่ สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ลักษณะทางพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ และสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ (อติพร ทองหล่อ, 2546) สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจในกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านวัฒนธรรมพิธีกรรม (กรภัค จำยประยูร, 2549) และการพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมพลังอำนาจครู (ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546) ค้นพบองค์ประกอบของมิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส และการให้การสนับสนุน สอดคล้องกับ กาญจนา ทรรพนนท์ ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีน้ำใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเพียรในการทำงาน (กาญจนา ทรรพนนท์, 2547) นอกจากนี้ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (ศุภางค์ วงษ์แจ้ง, 2551) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี และสอดคล้องกับรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 2 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรมศึกษาโรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนแบบใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดให้ครูได้ทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ลงมือปฏิบัติ ประเมิน และแก้ปัญหา เรียกว่า “การบริหารแบบกระจายอำนาจแบบ 6 โรงเรียนเล็กใน 1 โรงเรียนใหญ่ หน่วยโรงเรียนเล็กเป็นรายระดับชั้น ให้หัวหน้าระดับชั้นเป็นครูใหญ่ โดยครูทั้ง 8 กลุ่มสาระในแต่ละระดับทำหน้าที่ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายบริการและฝ่ายส่งเสริม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551b)

จากผลการศึกษาที่พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน เป็นรูปแบบที่มีค่าดัชนีความต้องการในการพัฒนาสูงที่สุดเป็นลำดับแรกของทุกโรงเรียน ทั้งโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Goetsch และ Davis ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นวิธีการสร้างความผูกพันพนักงานในทุกระดับ เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์กร ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการมีส่วนร่วมของพนักงานอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มีการติดตามผลการดำเนินงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจและการสร้างแรงจูงใจ (Empowerment and Motivation) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกุญแจสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจและผลผลิต พนักงานที่รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง จะมีความเติบโตในหน้าที่การงาน ทำให้บุคคลพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นมืออาชีพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและผู้ควบคุมสั่งการ การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความเกี่ยวข้องกับการทำให้พนักงานช่วยเหลือตัวเอง ช่วยเหลือคนอื่น และช่วยเหลือบริษัท นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจจะเห็นผลจริงจึงโดยการสร้างแรงจูงใจระดับสูงในกลุ่มพนักงาน ให้พัฒนาความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ มีความเต็มใจ และมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงการทำงานและสถานที่ทำงานให้ดีขึ้นและกล้าที่จะโต้ตอบเมื่อพวกเขาไม่เห็นด้วย (Davis & 2001) ในการนี้ 1) ศึกษาวิธีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมโอไฮโอว่า พบว่า โรงเรียนใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู โดยครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่างๆ เช่น การเลือกเอกสาร สื่อ วัสดุการเรียนการสอน จัดทำหลักสูตร กำหนดระเบียบวินัยของนักเรียน จัดชั้นเรียน สร้างทีมงานบริหาร กำหนดนโยบายของโรงเรียน และประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน (Looyesen, 1998) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาวิธีการบริหารที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร พบว่า วิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่บุคลากร ได้แก่ 1) มีความเชื่อมั่นในพลังอำนาจของบุคลากร และให้โอกาสได้ใช้พลังอำนาจ 2) สร้างความศรัทธาซึ่งกันและกัน 3) สร้างความรักในศักดิ์ศรีและการเสียสละ 4) สร้างความสมานฉันท์ 5) สร้างผลงานที่มีคุณค่า 6) ส่งเสริมภาวะผู้นำ และ 7) ให้อิสระในการทำงานและมีกระบวนการควบคุมตนเอง (Day, 1999)

จากผลการศึกษาที่พบว่า กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ และความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ เป็นรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน ซึ่งกำหนดโดยใช้วิธีตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู และยึดตามเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูในโรงเรียนทุกประเภทและทุกขนาด สอดคล้องกับการวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน (อ้อมอารี สุวรรณศรี, 2553) พบว่า กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จในวิชาชีพครู มีแนวปฏิบัติที่ไปสู่ความสำเร็จคือ จัดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ กำหนดเกณฑ์ ตัวชี้วัด และประเมินผล

การทำงาน สำหรับกลยุทธ์การสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ มีแนวปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จคือ จัดให้ครูมีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจวางแผนนโยบายและงบประมาณของโรงเรียน จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน และสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครู ของ Blasé ประกอบด้วย 1) เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 3) สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร 4) ให้ทุกคน ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ 5) เสริมสร้างความสมัครใจในการมีส่วนร่วม 6) สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในการกันและกัน 7) ให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรเผชิญปัญหาอุปสรรค 8) สนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และ 9) ให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ ความสามารถ (Blase, 1994) ซึ่งสอดคล้องในทิศทางเดียวกับหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผลการศึกษาของ สมชาย บุญศิริเกสัช ดังนี้ 1) สร้างความตระหนักในบุคลากรสำนึกกว่าบุคคล เป็นผู้กำหนดชีวิตตนเอง 2) เสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 3) ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ให้อำนาจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ 5) ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร 6) เตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้โอกาสการทำงานที่สำคัญ และ 7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมในการทำงาน (สมชาย บุญศิริเกสัช, 2545)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานที่บูรณาการกับรูปแบบการบริหารแบบการเมือง และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้บริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนทุกประเภทและทุกขนาด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับปฏิบัติและระดับนโยบาย ควรดำเนินการ ดังนี้

หน่วยงานระดับปฏิบัติ

1) โรงเรียน

โรงเรียนควรนำรูปแบบการบริหารดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนทุกประเภทและทุกขนาด ผู้บริหารควรใช้วิธีการบริหารที่เน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรใช้แนวทางการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานที่บูรณาการกับรูปแบบวัฒนธรรมและการเมือง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน ยึดแนวปฏิบัติที่เกิดจากความเห็นพ้องร่วมกันของผู้ร่วมงานเพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และมีการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน และพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ครู ซึ่งจะเป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาอย่างแท้จริง อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มัธยมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรมีนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และมีการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน และพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยกำหนดมาตรการในการประเมินและเลื่อนวิทยฐานะแก่ครูให้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว เปิดเวทีให้ครูได้แสดงความสามารถเต็มตามศักยภาพในระดับทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทหลักในการเป็นศูนย์ประสานงานและบริหารจัดการเพื่อให้เกิดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตร ตลอดจนการวัดและประเมินผล และให้ดำเนินการในส่วนที่เป็นแผนนโยบายที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่แล้วให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น เกิดผลสำเร็จเชิงประจักษ์ต่อครูให้มากยิ่งขึ้น

หน่วยงานระดับนโยบาย

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูโดยใช้ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากผู้เรียนเพราะจะทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเรียนการสอนมากกว่าการทำผลงานที่เป็นเอกสารทางวิชาการ และเป็นการลดภาระครูในการจัดทำเอกสารโดยไปมุ่งที่นักเรียนเป็นสำคัญ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจึงเป็นการพัฒนาครูไปพร้อมกับการพัฒนานักเรียน นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริม

สนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการสอนมากยิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกร่วมกันที่จะพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้สูงขึ้นอันจะส่งผลดีต่อการศึกษาของประเทศโดยรวม

2) กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการควรกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูอย่างจริงจัง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานที่บูรณาการกับรูปแบบการบริหารแบบการเมือง และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม มีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้บริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนทุกประเภทและทุกขนาด ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม ในรูปแบบการวิจัยเชิงลึกในด้านการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบของการบริหารในด้านภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของ Tony Bush มีลำดับความสำคัญในการพัฒนาเท่ากัน 2 รูปแบบ คือรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานและรูปแบบการบริหารแบบการเมือง ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าวต่อไปในอนาคต

รายการอ้างอิง

- Al-Hai, M. (1995). Education Empowerment, and control : The case of the Arabs in Iseael. New York: Albany.
- Baldrige, M. (2006). Education Criteria for Performance Excellence.
- Blase, J., & Blase, J. . (1994). Empowering teachers: What successful principals do. Thousand Oaks: CA: Corwin
- Bush, T. (2009). Theories of Educational Leadership and Management. London: SAGE Publications Ltd.
- Clifford, P. G. (1992). The myth of empowerment.
- Company, M. K. (2007). Mc Kinsey Report On Education 2007. <http://www.mckinsey.com>.
- Davis, G., & (2001). Empowerment. New Jersey: Prentice-Hall.
- Frase, L. E., & Sorenson , L.. (1992). Teacher motivation and satisfaction: Impact on participatory management. NASSP Bulletin 76, 37-43.
- Gibson, C. H. (1991). A Concept Analysis of empowerment. Journal of Advance Nursing.
- Kanter, R. M. (1977). Men and Womenof the corporation. New York: Basic Book.
- Klecker, B. J., & Loadman, W. E. . (1996(b)). Exploring the relationship between teacher empowerment and teacher job satisfaction. Paper presented at the the annual meeting of the Mid-Western Educational Research Association, Chicago.
- Kreisberg, S. (1992). Transforming power domination, empowerment : Power in the experience of empowerment. New York: Albany.
- Lukes, S. (1980). Power: A Radical view. New York: Alfred A Knopf.
- Reyes, P. (1989). The Relationship of Autonomy in Decision making to Commitment School and Job Satisfaction: A Comparison between Public School Teacher and Mid-Level Administrators. Journal of research and Development in Education, 22, 67-68.
- Rice, E. M. a. S., G. . (1994). TA decade of teacher empowerment: An empirical analysis of teacher involvement in decision making. Journal of Educational Administrstion, 32(1), 43-58.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. . (1992). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. Educational and Psychological Measurements, 52, 951-961.
- Yueh-yun, W. (1994). Relationship among teachers'perceptions of empowerment, job satisfaction and organizational commitment in public school. (Doctoral Dissertation), The Pennsylvania State University.

- กรภัค จำยประยูร. (2549). การนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชน ด้านความเป็นประชาธิปไตย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต , ภาควิชานโยบาย การจัดการและ ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา ทรรพนนท์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา โครงการยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั้งระบบภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ปีงบประมาณ 2553-2555. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณิต เขียววิชัย. (2551). การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ลอย เครือเช้า. (2543). ผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา ศักดิ์ภู่อารม. (2545). การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุชฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรวรรณ นาคพัฒน์. (2547). ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการ ออกแบบและจัดการเรียนรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลียว อยู่สีมารักษ์. (2552). คำขวัญวันครู. หนังสือที่ระลึกงานวันครู พ.ศ. 2552 ครั้งที่ 53. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.
- ชูชาติ กมลเลิศ (Producer). (2553). ความเป็นมาของการเสริมพลังอำนาจ. Retrieved from <http://gotoknow.org/blog/kchuchat1/382049>
- ดิเรก วรรมเศียร. (2545). การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทวี พรหมมินตะ. (2544). ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ: การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรจง เจริญสุข, ก. ม. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัย รามคำแหง
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2546). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ โภไคยอุดม. (2544). การเสริมพลังอำนาจด้วยการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี บุญนาคแย้ม. (2552). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 วารสารการวิจัยสักทอง, ฉบับวันที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2552.
- พิชญา หิรัญกาญจน์. (2549). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเกริก
- พิณสุดา สิริธรรังศรี และคณะ. (2553). รายงานการวิจัยและพัฒนาแบบกลไกการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา.
- พีไลลักษณ์ โรจนประเสริฐ. (2554). เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจ. <http://google.com>
- เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์. (2549). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจการนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2552). ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2552). รายงานการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนนวัตกรรมการเปลี่ยนผ่านการศึกษา “สัตตศิลา” สู่โรงเรียน. กรุงเทพมหานคร.
- ยงค์ยุทธ รุ่งแจ้ง. (2553). สภาพและความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (รายงานการศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยุวธิดา ชาปัญญา. (2556). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์. <http://bantungsan.blogspot.com/2013/06/blog-post.html?m=1>
- รัตน์จำเริญ เพชรแก้ว. (2553). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550, เล่ม 124.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุ่งนภา จิตรโรจน์รักษ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา ยี่สารพัฒน์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองกับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในวิชาชีพผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สระแก้ว. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์ดา สถาพรวงษา. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภางค์ วงษ์แจ้ง. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิค
นครนายก จังหวัดนครนายก. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สกุลรัตน์ กมูทมาศ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการ
ปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา.
- สถาพร บุตรไสย์. (2549). อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมกิจ อาจจุฬา. (2549). ความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานโรงเรียนนิติบุคคลตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏบรืรัมย์.
- สมชาย บุญศิริเกษ. (2545). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2552). การปฏิรูปการศึกษาใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.
- .สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ มยุรี จารุपाल และ กรรณิการ์ บารมี. (2545). การพัฒนาวิชาชีพครู
กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล,. (2553).
การบริหารแบบสร้างพลังอำนาจทุกภาคส่วน (All section empower management)
<http://watyaichaimongkho.igetweb.com/> [30 พฤศจิกายน 2553]
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รายงานผลการประเมินโอกาสและคุณภาพการศึกษาของคน
ไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551a). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: ระเบียบวาระ
แห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551b). รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ต้นแบบ รุ่นที่ 2 กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551c). รายงานผลการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาวะการขาดแคลนครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและข้อเสนอแนะทางแก้ไข กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552a). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552b). รายงานการวิจัยเรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 - 20 ปี กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2552. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุจรรยา ชาวสกุล. (2549). ความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุดารัตน์ วัฒนพุกษา และ สุดารัตน์ สารสว่าง. (2552). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน. วารสารสมาคมนักวิจัย, ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2552, 62-67.
- สุมาลี ขุนจันดี. (2541). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ เงินฉ่ำ. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้แก่ครูในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ทศนะวิจารณ์ในมุมมองของนักการศึกษา http://dr-aphichart.blogspot.com/2011/02/blog-post_18ntml?m=1
- อติพร ทองหล่อ. (2546). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณณารีย์ อมรศรีชัยกุล. (2553). การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลพิราโมอุทิศ โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจแบบปิรามิดอำนาจ (Power pyramid). <http://www.vcharkarn.com/vblog/113689>
- อ้อมอารี สุวรรณศรี. (2553). การพัฒนากลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภาพร สิงห์ราช. (2552). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและความสำคัญต่อการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของประเทศอย่างยิ่ง และข้อมูลที่ตอบจะไม่มีผลกระทบต่อ ใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตาม ความเป็นจริงหรือตามความต้องการที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไป ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามแต่ละตอนที่กำหนดให้ครบถ้วน และขอ ได้โปรดนำแบบสอบถามของผู้อำนวยการ จำนวน 1 ฉบับ รองผู้อำนวยการ จำนวน 1 ฉบับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 ฉบับ และครู จำนวน 2 ฉบับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 ฉบับ ใส่ซองที่แนบมาพร้อมนี้ ในซองเดียวกันทั้งหมด ส่งคืนผู้วิจัยภายใน วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง
นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเติมคำในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพปัจจุบันของท่าน

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

ชาย หญิง

1.2 อายุ

น้อยกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี
 40 - 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

1.3 ท่านปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ
 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน

1.4 ท่านเริ่มปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา

น้อยกว่า 5 ปี 5 – 9 ปี
 10 – 14 ปี 15 ปีขึ้นไป

1.5 ท่านปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นเวลา

น้อยกว่า 5 ปี 5 – 9 ปี
 10 – 14 ปี 15 ปีขึ้นไป

1.6 วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่นๆ (โปรดระบุ)

1.7 สถานศึกษาแห่งนี้จัดการศึกษาในระดับ

ประถมศึกษา ขยายโอกาส
 มัธยมศึกษา

1.8 สถานศึกษาแห่งนี้เป็นสถานศึกษาขนาด

เล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน) กลาง (มีนักเรียน 500 – 1,499 คน)
 ใหญ่ (มีนักเรียน 1,500 – 2,499 คน) ใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร
เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์”

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

- ระดับ 5 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ข้อ 1 – 24)											
1.	ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู กำหนดโดยระดับโรงเรียน
2.	ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้
3.	ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู กำหนดโดยระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้
4.	กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู
5.	กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู กำหนดโดยการบริหารความขัดแย้ง
6.	กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู กำหนดโดยการใช้ค่านิยมร่วมเป็นฐาน
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู เป็นการตัดสินใจโดยใช้เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน
8.	ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู เป็นการตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก
9.	ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู เป็นการตัดสินใจที่เป้าประสงค์ในระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ได้
10.	ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู เป็นการตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน
11.	ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู เป็นการตัดสินใจแบบการเมือง
12.	ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู เป็นการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในกรอบของค่านิยม
13.	ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู เป็นแนวราบหรือแนวนอน
14.	ลักษณะของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อย

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์						
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
	การตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กรให้แก่ครู มีลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
71.	รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กรให้แก่ครู มีลักษณะเป็นผู้นำการปฏิบัติงาน
72.	รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจและการพัฒนางานของตนเอง การพัฒนางานของเพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กรให้แก่ครู มีลักษณะเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

1. การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่โรงเรียนทำได้ดีแล้ว มีดังนี้
 - 1.1
 - 1.2
 - 1.3
2. สิ่งที่โรงเรียนควรปรับปรุงและทำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู มีดังนี้
 - 2.1
 - 2.2
 - 2.3

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ท่านผู้บริหารสถานศึกษาและครู เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้
ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง

ภาคผนวก ข

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ขอความกรุณาโปรดพิจารณารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งมาพร้อมกับแบบประเมินนี้ แล้วตอบแบบประเมินแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบ่งออกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุด และมีความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมมาก และมีความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง และมีความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมน้อย และมีความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด และมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

4. ในการตอบแบบประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติจำนวนมาก แต่ความคิดเห็นของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการวิจัย เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง

นิสิตดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการประเมิน		ระดับ ความเหมาะสม					ระดับ ความเป็นไปได้						
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
3.6	ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment): สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมและความเชื่อ												
3.7	ภาวะผู้นำ (Style of leadership): ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความเห็นเอกฉันท์ เป็นผู้มีส่วนร่วมและประนีประนอม												
3.8	รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model): ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งการปฏิบัติงานให้สำเร็จ												

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ชื่อรูปแบบ: รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเพื่อนร่วมงานโดยใช้วัฒนธรรมและการเมืองเป็นฐาน (CULTURAL AND POLITICAL BASED COLLEGIAL MODEL IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS: CPC MODEL)

.....

.....

- จุดเน้นของรูปแบบ: การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Models) ผสมผสานกับการบริหารแบบวัฒนธรรม (Cultural Models) และการบริหารแบบการเมือง (Political Models)

.....

.....

- ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

- 3.1 ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined): กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้

.....

.....

- 3.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined): กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู

.....

.....

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions): อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู

.....

.....

3.4 ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process): ตัดสินใจโดยผู้ร่วมงาน

.....

.....

3.5 ลักษณะของโครงสร้าง (Nature of structure): หน่วยงานย่อยเป็นผู้กำหนดเอง

.....

.....

3.6 ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม (Links with environment): สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมและความเชื่อ

.....

.....

3.7 ภาวะผู้นำ (Style of leadership): ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความเห็นเอกฉันท์ เป็นผู้มีส่วนร่วมและประนีประนอม

.....

.....

3.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Related leadership model): ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

.....

.....

ภาคผนวก ค
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ด้านการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านการบริหารการศึกษา

2. ดร.สุทธศรี วงษ์สมาน ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
3. ดร.จิรพรรณ ปุณเกษม รองเลขาธิการสภาการศึกษา
4. ดร.พิชญ์ ตูลสุข รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านการบริหารสถานศึกษา

6. ดร.เชิดศักดิ์ ศุภโศภณ ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
7. ดร.จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ

ด้านการบริหารการศึกษา

1. ดร.จิรพรรณ ปุณเกษม ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
2. ดร.พิเชษฐ ตูลสุข ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
3. ดร.ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
4. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. นายสมยศ ศิริบรรณ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. นายอำนาจ วิทยานวัตติ์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
8. นายยศพล เวณุโกเศศ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. ว่าที่ร้อยตรีอานนท์ สุขภาคกิจ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
10. นายเสริมปัญญา เทียมวัน ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
11. นายปรีดี ภูสีน้ำ ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
12. นายกฤษฏากร ชุตติกุลศิริติ ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
13. นายรัตน์มณี รัตนปกรณ์ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2

ด้านการบริหารสถานศึกษา

14. ดร.เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
15. ดร.ปรเมษฐ์ โมลี ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
16. ดร.กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
17. ดร.ราตรี ศรีไพรวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี)
18. ดร.ธีระพร आयวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแบน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

19. นางพัชรีพร ทองลัม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโคกสำโรง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
20. ดร. บุญยกุล หัตถกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินยาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
21. นางสาวกนกวรรณ บือราเฮง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจะแลเกาะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
22. นางฮัสซียะ อูแล ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำตกป่าโจ (วันครู 2501)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
23. นางสาวนงนุช ตั้งยอด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเปล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
24. นางสาวชีวรัตน์ สาลีประเสริฐ ครูชำนาญการพิเศษ
25. นางรัชนีกร แก้วแกมเกษ ครูชำนาญการพิเศษ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนาระดมความคิดเห็น (Focus Group) ร่างรูปแบบ ครั้งที่ 2

ด้านวิชาการ

1. ศาสตราจารย์ ดร.พฤษณี ศิริบรรณพิทักษ์

ด้านการบริหารการศึกษา

2. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
4. ดร.พิเชฐ โพธิ์ภักดี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร
5. ดร.สมเกียรติ ชิดไธสง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2
6. ดร.ปรัชญาวรณ วนานันท์ ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านการบริหารสถานศึกษา

7. ดร.กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
8. ดร.ราตรี ศรีไพรวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี)
9. ดร.มยุรีย์ แพร์หลาย ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะอ่างทอง
10. ดร.สุรดา ไชยสงคราม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขากระปุก จังหวัดเพชรบุรี
11. นางสาวนิตยา เทพอรุณรัตน์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย
12. นางอมรรัตน์ โพธิตาปะนะ รองผู้อำนวยการโรงเรียนศรีอยุธยา
13. ดร.วัชรพงษ์ แพร์หลาย รองผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีอ่างทอง
14. นางฮาซียะ แวเย็ง ครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย
15. นางสาวอุษณีย์ อาจารย์ศิริกุล ครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

ฉันวาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พทธี ศิริบรรณพิทักษ์ และ รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/55-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มกราคม 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และ รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ดิฉันมีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ดิฉันผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง ได้ทำการ ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/55-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มกราคม 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และ รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณี นี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการ บริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่ม สารสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง ได้ทำการ เก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6(2771)/57-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. (ร่าง) รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ด้วย นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และ รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 600

ที่ ศธ 0512.6(2771)/57-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุม (Focus Group)

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และ รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุม (Focus Group) เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ(ร่าง) รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในวันอังคารที่ 8 เมษายน 2557 เวลา 13.30-15.30 น. ณ ห้องประชุม ชั้น 6 อาคารประชุมสุข อาชาวำรุง (อาคาร 3) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 600

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง เกิดวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2507 ที่อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อปี พ.ศ. 2529 ระดับปริญญาโท สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขามานุษยวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อปี พ.ศ. 2538 และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2552

เข้ารับราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2540 ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับ 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และช่วยราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตำแหน่ง เลขานุการปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมจัดทำนโยบายและแผนการศึกษา เช่น นโยบายส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา นโยบายส่งเสริมการวิจัยวัดเพื่อพัฒนาการศึกษาและเผยแพร่ศาสนธรรม กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพการศึกษา ข้อเสนอแนะทางการแก้ปัญหาสถานะการขาดแคลนครู และข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง